

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Renáta Lysoňková

**Problematika lékařských posudků jako podkladů pro stanovení nezpůsobilosti
zaměstnance pro výkon práce**

Diplomová práce

Olomouc 2017

*„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Problematika lékařských posudků jako podkladů pro stanovení nezpůsobilosti zaměstnance pro výkon práce* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.*

V Olomouci dne 22. března 2017

Renáta Lysoňková“

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala své mamince, Miroslavě Lysoňkové, za pomoc a oporu, kterou mi poskytovala v nelehkých chvílích po celou dobu studia, ale také za radost, kterou se mnou sdílela v okamžicích úspěchu.

Také bych ráda poděkovala svému příteli, Matěji Tomkovi, celé rodině a všem přátelům, kteří při mně takéž stáli, podporovali mě a motivovali ke lepším výsledkům po celou dobu mého studia na Právnické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci.

V neposlední řadě bych chtěla poděkovat panu JUDr. Petru Podražilovi, Ph.D, vedoucímu mé diplomové práce, za jeho cenné rady, pomoc, velmi přínosnou kritiku a vstřícný přístup při psaní mé diplomové práce.

Renáta Lysoňková, v.r.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	10
1.1. Zdroje právní úpravy	10
1.2. Cíle a funkce	11
1.3. Princip prevence	12
2. Pracovní úraz, nezpůsobilost k výkonu práce a jejich důsledky	15
2.1. Pracovní úraz – pojem a zákonná úprava	15
2.2. Nemoc z povolání – pojem a zákonná úprava	18
2.3. Důsledky vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání	18
3. Lékařské posudky	22
3.1. Pojem pracovnělékařský posudek	22
3.2. Pracovnělékařské posudky – právní úprava	22
3.2.1. Obsah pracovnělékařských služeb	23
3.2.2. Poskytovatel pracovnělékařských služeb	24
3.2.3. Vydávání pracovnělékařského posudku	25
3.2.4. Obsah pracovnělékařského posudku a posudkový závěr	25
3.2.5. Možnosti obrany proti lékařskému posudku a rozhodnutí správního orgánu	29
3.3. Rozdíly mezi ZPZL a ZSZS	30
3.4. Posuzování pracovnělékařských posudků v historickém kontextu a jejich přezkum v soudním řízení	31
3.4.1. Kompetenční výluka dle § 70 písm. a) SŘS	32
3.4.2. Kompetenční výluka dle § 70 písm. d) SŘS a zásah do ústavně zaručeného práva?	34
3.4.3. Charakter lékařských posudků v občanském soudním řízení	36
3.5. Posuzování pracovnělékařských posudků dle ZSZS	38
3.5.1. Je „dobrozdání“ závazné?	39
Závěr	42

Seznam použitých zdrojů.....	46
Literatura.....	46
Odborné časopisy.....	46
Judikatura.....	47
Internetové zdroje.....	47

Seznam použitých zkratk

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

LZPS – zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZBOZP – zákon č. 309/2006 Sb., Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

IsnPr – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

ZSZS – zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách

ZPZL – zákon č. 20/1966 Sb., o zdraví o péči lidu

SŘ – zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

SŘS – zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

ÚS – Ústavní soud

NSS – Nejvyšší správní soud

Úvod

V pracovním právu se mezi sebou setkává subjekt nadřízený – zaměstnavatel a subjekt podřízený – zaměstnanec¹, což s sebou přináší řadu problémů. Jedním z těchto mnoha problémů, na které můžeme v pracovním právu narazit, jsou otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Bezpečnost při práci a s tím související ochrana zdraví je jedním ze stěžejních témat v pracovněprávním vztahu, neboť lidské zdraví je velmi cenné a mělo by být proto řádně chráněno. Během existence pracovního vztahu může dojít k řadě situací, které mohou vést k poškození lidského zdraví. Tyto situace mohou znamenat jen krátkodobé vyřazení jedince z pracovního procesu a po, ať už krátkodobější či dlouhodobější pracovní neschopnosti, jeho návrat do práce. Může také dojít k poškození zdraví, které bude mít za následek vážnější pracovní úraz nebo nemoc z povolání, pro jejíž charakter osoba již nebude moci vykonávat dosavadní práci. Z těchto důvodů je bezpečnost a ochrana zdraví při práci velmi důležitá. Zaměstnanci jsou proto chráněni automaticky, bez možnosti se takové ochrany vzdát. V zákoně je obsažena celá řada ustanovení, která přímo povínají zaměstnavatele, aby respektoval zdravotní stav zaměstnance, jejichž funkcí je zabezpečit nepřípustnost výkonu takové práce, jež by neodpovídala zdravotnímu stavu zaměstnance.

Pokud dojde k nedodržení BOZP nese to s sebou celou řadu negativních následků. Tyto negativní následky se často stávají podnětem pro právní jednání, pro která jsou lékařské posudky podkladem. Tato právní jednání pak mají zpravidla dopad nejen do osobní sféry zaměstnance, ale také do sféry zájmu zaměstnavatele. V případě, že je v závěru lékařského posudku (tzv. posudkový závěr) uvedeno, že zaměstnanec není dále dlouhodobě způsobilý konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, může být zaměstnavatelem ukončen se zaměstnancem pracovní poměr dle § 52 písm. d) ZP. V tomto případě bude mít negativní zdravotní stav u zaměstnance vždy původ v pracovní činnosti a bude tak spjat s výkonem práce. V případě, že lékařský posudek stanoví, že zaměstnanec není dále schopen vykonávat dosavadní práci pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, bude se jednat o důvody mající původ v tzv. běžné nemoci (většinou se bude jednat o onemocnění obecnějšího charakteru, často ani nesouvisejícím s výkonem práce jako takové, ale přesto s důsledkem do pracovněprávního vztahu v tom smyslu, že vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbude osoba v dlouhodobém časovém horizontu pracovní způsobilost) a budou znamenat možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. e) ZP. Zpravidla

¹ Nadřazenost a podřízenost je jedním z definičních znaků závislé práce, kdy závislá práce je předmětem pracovního práva (srov. § 1 a 2 ZP).

vždy se bude zaměstnavatel snažit zaměstnance nejprve převést na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZP, aby vykonával vzhledem k jeho zdravotnímu stavu pro něj vhodnou práci. Přestože se jedná o pouhé převedení na práci jinou a o práci tak zaměstnanec nepřijde, nelze negovat zásah do práv zaměstnance, neboť není vyloučeno, že bude převeden na práci, o kterou nebude mít zájem. Na druhou stranu zde existuje právo zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 56 ZP, pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci výkon pro něho vhodné práce do 15 dnů poté, co mu zaměstnanec předloží lékařskou zprávu, dle jejíhož závěru nemůže konat dosavadní práci bez vážného poškození svého zdraví, což bude naopak zásahem do sféry zájmu zaměstnavatele.

Jak bylo výše uvedeno, lékařské posudky jsou hmotněprávním předpokladem pro celou řadu právních jednání, často obligatorních a zákonem tedy vyžadovaných, jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Charakteristika, resp. právní povaha, lékařských posudků je ale dnes značně komplikovaná. Právní povaha lékařských posudků se v poslední době, dá se říct v posledních několika letech, poměrně změnila a v praxi se snaha o její definici dostává do konfrontace s řadou otázek. Dnešní ustálená judikatura chápe lékařské posudky jako pouhé dobrozdání, které směřuje pouze vůči zaměstnavateli a přímo nezakládá práva a povinnosti v oblasti pracovních vztahů. Nadto rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává (v případě návrhu na přezkoumání podaného oprávněným subjektem) není považováno za správní rozhodnutí ve smyslu správního řádu. Z tohoto důvodu je za akt, který zasahuje do právní sféry pracovního vztahu, považováno až jednání subjektu pracovního vztahu (zpravidla zaměstnavatele). Toto pojetí lékařských posudků však v praxi činí řadu problémů, proto jsou stěžejní otázky podrobně rozebrány v kapitole č. 3.

S ohledem na výše uvedené se proto hlavním cílem diplomové práce stala analýza v oblasti pracovnílékařských posudků, a to především z pohledu jejich charakteru, povahy a obsahových náležitostí. Tomu odpovídají i dílčí cíle mé práce, které by měly umožnit pochopit důvodnost vydávání lékařských posudků. Prvním dílčím cílem je tedy zjištění skutečností týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tzn. jaké jsou funkce, cíle a principy celé koncepce BOZP. Další dílčím cílem je zjištění negativních důsledků nedodržení BOZP, tedy vznik pracovních úrazů, nemocí z povolání a dalších.

Cílům mé práce odpovídá také rozdělení jednotlivých kapitol. První kapitolu mé práce proto věnuji tématu týkajícímu se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou povinni, na základě zákona a prováděcích předpisů k nim, dodržovat celou řadu příkazů, aby se předcházelo negativním důsledkům (pracovním úrazům a jiným), které mohou nastat při výkonu práce. K tomuto účelu tedy slouží systém bezpečnosti a ochrany zdraví

při práci, o kterém v této kapitole informuji jako o komplexním systému, jeho projevech, prostředcích k zajištění efektivního fungování a jeho cílech.

Ve druhé kapitole mé práce se zabývám negativními důsledky nedostatečné aplikace či nedodržení BOZP. Nežádoucí dopady do osobní či majetkové sféry subjektů pracovněprávních vztahů přichází právě jako následek nedodržení koncepce BOZP. Na straně zaměstnance se mezi negativní dopady řadí pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání. Tyto zdravotní komplikace pak následně zpravidla vedou k dalšímu negativnímu důsledku, a to výpovědi. Zaměstnavatel tak zpravidla přichází o zaměstnance, vznikají mu nečekané finanční náklady apod.

Poslední, a zároveň nejobsáhlejší, kapitolou uzavírající práci je problematika samotných lékařských posudků. Stručně se zde zabývám obecnými záležitostmi jako je obsah lékařského posudku, subjekt oprávněný k vydání lékařského posudku, kdo je poskytovatel pracovně lékařských služeb. Stěžejní část kapitoly obsahuje problematiku právní povahy a změny nazírání a posuzování lékařských posudků.

1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Život a zdraví jsou nejvýznamnější atributy, jejich ochrana je proto velmi důležitá, tím spíše při výkonu práce, kdy může docházet ke vzniku celé řady úrazů a nemocí z povolání, často bez zavinění zaměstnance. Pokud mluvíme pojmově o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, tak tím zpravidla myslíme: „*Celý soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují zaměstnancům, popřípadě dalším osobám nacházejícím se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích, ochranu jejich zdraví a života při práci.*“² Bezpečnost práce, resp. bezpečnost při práci, chápeme jako „*stav pracovních podmínek zabraňující působení negativních činitelů pracovního procesu na zaměstnance, popř. na další osoby.*“³

1.1. Zdroje právní úpravy

Podstatu principu BOZP najdeme již v předpisech ústavního pořádku. V čl. 28 LZPS je uvedeno, že: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*“ Provedení výše uvedeného ustanovení ústavního pořádku je obsaženo v řadě předpisů. Jedním ze stěžejních předpisů je zákoník práce, kde je v ust. § 1a odst. 1 písm. b) uvedeno: „*Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména... uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.*“ a dokonce v odst. 2 téhož ustanovení je tato zásada povýšena na zásadu chránící veřejný pořádek. To, že se jedná o důležitý princip, dokazuje i fakt, že se v případě ust. § 1a ZP nejedná o jedinou zmínku o BOZP v zákoníku práce. V ust. § 224 ZP je stanovena přímá povinnost pro zaměstnavatele, aby pro zaměstnance vytvářeli pracovní podmínky umožňující bezpečný výkon práce. Mimo to zákoník práce obsahuje celou část pátou (§§ 101 – 108), která je nazvána „*Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*“. V této části páté jsou obsaženy základní zásady a principy při zajišťování BOZP, a také stanoveny v obecném měřítku práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při zajišťování a dodržování předpisů týkajících se BOZP.⁴ Dalším důležitým předpisem upravujícím BOZP, který provádí ustanovení ústavního pořádku je zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 281.

³ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 2 aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2002. s. 7.

⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 573-576.

Vzhledem k členství České republiky v Evropské Unii se v úpravě BOZP, nacházející se v zákoníku práce a dalších předpisech, promítá řada směrnic. Jedná se zejména o směrnici Rady ES 89/391/EEC ze dne 12. 6. 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a na ni navazující směrnici Rady ES 91/383/EEC ze dne 25. 6. 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo neurčitou v dočasném pracovním poměru. Po roce 1989 bylo Radou ES přijato dalších 19 dílčích směrnic, které byly řádně implementovány do našeho právního řádu.⁵

Dalším významným zdrojem, upravujícím pracovněprávní vztahy s ohledem na BOZP, je Úmluva o závodních zdravotních službách (č. 161) přijatá na 71. zasedání Mezinárodní organizace práce. Tato úmluva byla vtělena do našeho právního řádu v podobě vyhlášky Ministerstva zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).

1.2. Cíle a funkce

Hlavním cílem a hlavní funkcí celé koncepce BOZP je vytváření takových příznivých pracovních podmínek, aby nedocházelo k negativním důsledkům při výkonu práce majícím dopad na zdraví a život zaměstnance. V tomto případě tedy můžeme mluvit o funkci ochranné či preventivní. Na tomto má zájem celá společnost, nikoli jen konkrétní jednotlivec, neboť pokud dojde k poškození zdraví zaměstnance, je tento vyřazen z pracovního procesu, ať už na kratší či delší časový úsek nebo dokonce trvale. Často se proto musí o něj příslušné instituce a zařízení postarat, což s sebou nese samozřejmě zvýšené náklady a v tomto případě neexistuje žádné adekvátní protiplnění ze strany postiženého. Pro zaměstnavatele vzniká komplikace, kdy práci vykonávanou postiženým zaměstnancem musí vykonávat zaměstnanec či zaměstnanci jiní, čímž dochází k nerovnoměrnému rozložení pracovních povinností a možnému přetížení některého nebo dokonce několika zaměstnanců.

Nedodržení BOZP, v jehož důsledku nedojde k naplnění hlavního cíle a funkce BOZP, implikuje další povinnost zaměstnavatele, resp. pojišťovny, u které je zaměstnavatel ze zákona pojištěn⁶, zaplatit dané osobě náhradu způsobené škody, popřípadě i povinnost zaměstnavatele

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 283.

⁶ Zaměstnavatel je ze zákona povinen být pojištěn pro případ, že dojde ke vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání u jeho zaměstnance. Jedná se o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Vyhláška č. 125/1993 Sb. stanovuje, že u České pojišťovny, a. s., mají být pojištěni ti zaměstnavatelé, kteří s ní měly sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992. Takto pojištěni jsou i zaměstnavatelé, na které přejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu při vzniku právního nástupce těchto zaměstnavatelů.

nahradiť poisťovňu, vzniklé náklady na liečbu postieženého, hrazené touto poisťovňou. S ohľadom na vznik možných výše uvedených nežádoucích nákladů lze tedy říci, že BOZP plní také funkci hospodářsko-organizačnou, kdy se snaží vzniku těchto nákladů předejít.⁷

1.3. Princip prevence

Generální (obecný) princip prevence, který stíhá každého, nalezneme v ust. § 2900 OZ. Tento princip je vyjádřen tak, že: „*Vyžadují-li to okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, je každý povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.*“ Princip vychází ze zásady *neminem laedere*⁸ a má povinnost jej dodržovat každý, kdo koná. Důležité je proto říct, že se nevztahuje na situace, kdy je osoba pasivní, tedy nekoná. Dalším znakem je, že tato povinnost stíhá osoby pouze, pokud to vyžadují okolnosti případu nebo zvyklosti soukromého života, po nikom totiž nelze požadovat, aby zasahoval proti jakémukoli riziku, které by mohlo nastat. Nakonec se musí jednat o zákonem předpokládané a chráněné statky, tj. svobodu, život, zdraví nebo vlastnictví, a zároveň musí náležet jiné osobě než osobě povinné. Princip je však obecného charakteru, slouží k stanovení protiprávnosti určitého činu v případě, že protiprávnost není stanovena v jiném zvláštním právním předpise. Aplikace tohoto generálního prevenčního principu připadá v úvahu jen tehdy, pokud neexistuje žádná konkrétní právní úprava, která by upravovala protiprávnost činu, který se posuzuje.⁹

Pro pracovněprávní vztahy existuje zvláštní prevenční povinnost, která je stanovena přímo v zákoníku práce. Aby tedy docházelo k naplnění výše uvedené ochranné funkce BOZP, je zaměstnavateli stanovena v ust. § 102 ZP povinnost: „*Vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.*“ V návaznosti na toto ustanovení je zaměstnavateli stanovena povinnost v ZBOZP, konkrétně v ust. § 9 odst. 1, kdy: „*Zaměstnavatel je povinen zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik možnému ohrožení života nebo zdraví zaměstnance.*“ Tuto povinnost může zaměstnavatel vykonávat sám, pokud je k tomu odborně způsobilý dle zákona, popřípadě jinou způsobilou osobou, kterou zaměstnává a pokud to není možné, tak je povinen zajistit jinou k tomu odborně způsobilou osobu.^{10,11} Co je obsahem pojmu „princip prevence rizik“ najdeme

Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, poisťovny, a.s. Jedná se tedy o zákonné pojištění, které vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele a trvá po dobu existence zaměstnavatele.

⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 280 – 281.

⁸ Tzn. nikomu neškodit, neporušovat práva druhého.

⁹ HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI: závazkové právo: zvláštní část (§2055-3014): komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 1512-1516, Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1427/2001.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 281 – 284.

v ust. § 102 odst. 2 zákoníku práce, kdy: „*Prevenčí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.*“ Z výše uvedeného však nevyplývá, co je konkrétně obsahem pojmu „riziko“, a tento pojem není objasněn ani na jiném místě v zákoníku práce. Obecně riziko můžeme chápat jako kombinaci četnosti výskytu určité nebezpečné události a jejích následků, tedy v tomto případě konkrétně závažnosti poškození zdraví.¹² Bezpečnost práce by měla být zejména zajišťována: „*Stanovením a dodržováním požadavků na pracoviště (uspořádání, vybavení) a pracovní prostředí, bezpečností technických zařízení (včetně jejich používání), vhodnou organizací práce, vhodnými technologickými a pracovními postupy (včetně zakázaných manipulací), požadavky na zdravotní a odbornou způsobilost zaměstnanců.*“¹³

V případě nedodržení předpisů BOZP může dojít k ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci, což lze chápat jako: „*Stav způsobený vlastností, schopností či charakterem materiálu nebo stroje, technického zařízení, pracovního prostředí, pracovní metody, pracoviště, zaměstnance apod., který vyvolává potenciální nebezpečí způsobení škody na životě a zdraví zaměstnanců.*“¹⁴ V takovém případě hrozí uložení pokuty za správní delikt, který spočívá v porušení zákonné povinnosti, kdy tato pokuta může dosáhnout až výše 2 000 000 Kč. Právní úprava tohoto správního deliktu je obsažena v ust. § 30 (obecně skutková podstata porušení BOZP dle § 101 zákoníku práce je uvedena v písm. f) daného ustanovení) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, kdy toto ustanovení obsahuje celou řadu správních deliktů, kterých se může zaměstnavatel dopustit nedodržením předpisů BOZP.¹⁵ Co se týká přijetí opatření k prevenci rizik, v případě, že je k tomu zaměstnavatel povinen dle zvláštního právního předpisu [skutková podstata uvedená v § 30 odst. 1 písm. e) InspPr], se Nejvyšší správní soud vyjádřil jasně, když řekl, že zákonnou povinnost zaměstnavatele vytvořit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a podmínky a přijímat opatření k předcházení rizik nelze vnímat absolutně. Při řadě činností se totiž není možné zcela vyhnout řadě rizik, která hrozí, popřípadě hrozit mohou, popřípadě se jim lze vyhnout jen za současného vzniku neúměrných nákladů či omezení dané činnosti. Proto je adekvátní po zaměstnavateli požadovat pouze vynaložení takového úsilí, které lze vzhledem k daným poměrům rozumně požadovat. Při posuzování, zda zaměstnavatel dostal své zákonné povinnosti a vyvinul tak veškeré úsilí, které lze na něm v dané

¹¹ Pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci je povinnost zajistit takovou odborně způsobilou osobu vždy. Jedná se o tzv. technika BOZP. Srov. SALAČ, Jiří. Problematika odpovědnosti v souvislosti s pracovním úrazem. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 1, s. 23.

¹² BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 587 - 580.

¹³ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 2. aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2002. s. 7.

¹⁴ Tamtéž, s. 55.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 577 - 578.

situaci s přihlédnutím k daným poměrům rozumně požadovat, se proto bude hledět na konkrétní rizika, jejich povahu, následky, pravděpodobnost, se kterou mohou nastat, a samozřejmě také s ohledem na náklady – nákladnost a dostupnost prostředků, které mohly tato rizika vyloučit či minimalizovat.¹⁶

Závěrem lze tedy říci, že smyslem výše uvedeného principu a celé koncepce BOZP je předcházet škodlivým důsledkům rizikových faktorů vznikajících při výkonu práce. To znamená, že čím lépe jsou zajištěny prostředky pro správné fungování a organizaci BOZP, tím efektivněji je vykonávána práce, neboť dochází k rovnoměrnému rozložení pracovních povinností a zlepšení ekonomické situace všech případně zainteresovaných subjektů.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 9. 2015, č. j. 2 As 123/2015 – 35.

2. Pracovní úraz, nezpůsobilost k výkonu práce a jejich důsledky

Nedodržení předpisů BOZP nebo jejich nedostatečná aplikace nemá negativní důsledky jen pro zaměstnavatele v podobě nežádoucích nákladů, ale také má zpravidla dopad do osobní sféry zaměstnance, konkrétně na jeho zdraví či život.

2.1. Pracovní úraz – pojem a zákonná úprava

Úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání je k dnešnímu dni obsažena v § 269 a násl. zákoníku práce. Takto tomu však nebylo vždy, neboť až na základě zákona č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byla úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání opět systematicky začleněna do části jedenácté zákoníku práce (náhrada majetkové a nemajetkové újmy) a vyčleněna tak z přechodných a závěrečných ustanovení téhož zákona, kam byla začleněna po dočasnou dobu. V okamžiku, kdy byl připravován nový zákoník práce, tedy dnešní zákon č. 262/2006 Sb., který měl nahradit dřívější zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.), byl totiž zároveň připravován zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, oba měly shodně nabýt účinnosti dne 1. 1. 2007. Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců předpokládal opuštění od dosavadní obecné odpovědnosti zaměstnavatele odškodňovat pracovních úrazy a nemoci z povolání na základě zákoníku práce a mělo být plnění realizováno skrze pojistné dávky úrazového pojištění hrazené ČSSZ a OSSZ. Opakovaně však došlo k tomu, že účinnost zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců byla posunuta, naposledy až k datu 1. 1. 2017. Nakonec bylo rozhodnuto tak, že tento zákon byl zrušen zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a právní úprava pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich odškodňování byla opět systematicky zařazena do ustanovení zákoníku práce.¹⁷ Právě proto, že se jedná více méně pouze o systematickou či legislativně technickou změnu, reagující však i na nové pojetí úpravy povinnosti k náhradě škody, tak lze použít na řadě míst výkladu zákona vážícího se k původní úpravě obsažené v přechodných a závěrečných ustanoveních.¹⁸

Dle ust. § 271k odst. 1, 2 a 3 ZP: „*Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který*

¹⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony. Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 513 – 514.

¹⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 513 – 514.

zaměstnanec utrpěl pro plnění svých pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.“

Aby se jednalo o pracovní úraz, musí být naplněno několik, v zákoně předpokládaných, podmínek. Musí se jednat o poškození zdraví, které je způsobeno zevními vlivy, těmi však nejsou jen zevní síly (jako např. pád předmětu), ale také působení vlastní váhy na člověka (např. uklouznutí na kluzké podlaze, zakopnutí o ležící předmět).¹⁹ Takové působení zevních vlivů musí být krátkodobého charakteru, což je důležitý rozlišovací faktor mezi pracovním úrazem a nemocí z povolání. V takovém případě je tedy například vstup do neodvětraného prostoru, vdechnutí zplodin a následné přiotrávení se jimi pracovním úrazem, kdežto dlouhodobý pobyt v nepříznivém pracovním prostředí s takovými zplodinami v malé koncentraci a následné poškození zdraví je již považován za nemoc z povolání. Působení zevních vlivů musí být násilné, tedy zaměstnanec musí neúměrným způsobem překonávat vnější odpor na něj působící.²⁰

Pracovním úrazem je tedy: „*Jakékoliv poškození zdraví, at' už způsobené fyzickým nebo psychickým traumatem, ale pouze pokud k nim došlo v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo pro ně.*“²¹ Dalším pojmovým znakem je proto skutečnost, že se pracovní úraz stal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo pro plnění pracovních úkolů. To, co se rozumí pod pojmem „*plnění pracovních úkolů*“ a „*přímá souvislost s plněním pracovních úkolů*“ je definováno v ust. § 273 a § 274 ZP. Touto otázkou se zabýval ve své judikatuře již Nejvyšší soud, kdy vyslovil názor, že jestliže se soud zabývá otázkou, zda úraz, který utrpěl zaměstnanec, vznikl při plnění pracovních úkolů (popř. v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů), je nutné, aby tuto souvislost posuzoval s ohledem na hledisko místní, časové a věcné. Důležitá je tudíž souvislost mezi činností, při níž došlo k úrazu, a povinnostmi, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru.²²

Pro posouzení, zda se jedná o pracovní úraz, je proto stěžejní hledisko věcné, místní a časové. Co se týká hlediska věcného, je důležité, aby daná činnost měla souvislost s vykonávanou prací. Musí se jednat o činnost v přímé souvislosti s výkonem práce nebo o přímé plnění pracovních povinností, tzn. musí mít přímou návaznost na konkrétní výkon práce daného zaměstnance. U určitých prací se může jednat například o převlečení se do speciálního pracovního oděvu nebo

¹⁹ Shodně rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61: „*Pracovním úrazem však není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, nýbrž vůbec porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které svou povahou jsou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, již není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným možnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí pak být příčinou následku, o jehož odškodnění se jedná. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, nýbrž stačí, když jde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou.*“

²⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015, s. 1495 - 1496 (§ 366).

²¹ ADAMOVIČ, Marie. *Pracovní úrazy: prevence a praxe. Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 11, s. 22 – 25.

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

prohlídka a seřízení stroje. Co se týká místního hlediska, je důležité, aby daná činnost probíhala v objektu zaměstnavatele (problematika pracovní cesty viz. níže). V takovém případě se tedy může jednat i o pracovní úraz, který se stane při cestě na oběd nebo zpět, ale samotné stravování je vyňato. Proto pokud se zaměstnanec přiotráví z jídla, které snědl v závodní jídelně v objektu zaměstnavatele, nejedná se již o pracovní úraz. Totéž v podstatě platí i o vyšetření a ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení. Pokud se zaměstnanci stane újma na zdraví při cestě na vyšetření nebo zpět, které je provedeno ve zdravotnickém zařízení v objektu zaměstnavatele, ať už se jedná o vyšetření jakékoliv, popřípadě i během vyšetření, které je na příkaz zaměstnavatele, v souvislosti s noční prací nebo se jedná o ošetření při první pomoci, tak se bude vždy jednat o pracovní úraz, v jiném případě nikoliv.²³ Pokud jde o časové hledisko, tak je zřejmé, že se musí jednat o úraz, který se stal při činnosti časově navázané na výkon práce, tedy nikoli o úraz, který se stane zaměstnanci doma. S tímto souvisí otázka cesty do zaměstnání a zpět. V okamžiku, kdy zaměstnanec vstoupí do místa, kde již fakticky musí dbát bezpečnostních a jiných příkazů zaměstnavatele, tak v případě úrazu se na takový úraz hledí jako na úraz pracovní. Problematictější situace se může jevit v případě pracovní cesty. Obecně se však chápe úraz jako úraz pracovní od okamžiku, kdy zaměstnanec nastoupí do prvního dopravního prostředku, který směřuje do místa pracovní cesty.^{24,25}

Velmi diskutovaným problémem je predispozice zaměstnance k úrazu. K tomuto se vyjádřil Nejvyšší soud, který opakovaně uvedl, že by bylo naprosto v rozporu se smyslem zákona, kdyby byla vyloučena ochrana zaměstnance před úrazem, který vykazuje všechny znaky úrazu pracovního jen proto, že u zaměstnance existovala určitá zdravotní predispozice (byť i skrytá), která spolupůsobila v okamžiku úrazu a měla také určitý podíl na vzniku pracovního úrazu. Ani přes existenci predispozice nelze vyloučit příčinnou souvislost mezi úrazovým dějem a chorobným stavem jím vyvolaným, a že výkon práce byl hlavní příčinou tohoto chorobného stavu.²⁶ Z výše uvedeného proto vyplývá, že se bude jednat o pracovní úraz i tehdy, pokud zaměstnanec měl určitou predispozici ke vzniku takového úrazu, avšak výkon samotné práce byl jednou z hlavních příčin, vedle řady dalších, vzniku úrazu. Typickým a v praxi velmi častým

²³ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 1080 - 1084.

²⁴ ADAMOVIČ, Marie. Pracovní úrazy: prevence a praxe. *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 11, s. 22 – 25.

²⁵ S ohledem na nový trend poslední doby (tzv. teambuildingové akce) dostávají pracovní úrazy trochu nový rozměr. Je nutné rozlišovat, zda se v konečném důsledku jedná o teambuilding povinný či nepovinný nebo o „školící“ či např. o tzv. zaměstnavatelem placenou dovolenou. V konkrétním případě se vždy bude posuzovat charakter dané akce. Pokud záměrem takové akce bude intenzivní a cílené budování pracovního potenciálu s důrazem na zlepšení výkonnosti, komunikace, týmové kreativity či důvěry, bude se jednat o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů (viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007) a v případě úrazu se bude jednat o úraz pracovní. Srov. ADAMOVIČ, Marie. Pracovní úrazy: prevence a praxe. *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 11, s. 23 – 24.

²⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.

případem je predispozice v podobě degenerativního onemocnění páteře. U zaměstnance trpícího takovým onemocněním pak v důsledku např. zvedání břemen dojde k úrazu a zaměstnavatel je povinen uznat tento úraz jako úraz pracovní. Toto se zdá být značně nespravedlivé vůči zaměstnavateli, který je v podstatě odpovědný za úraz, který by se stal s největší pravděpodobností i v jiném případě, než-li jen při plnění pracovních povinností, popřípadě o něco později při běžném způsobu života. Vhodným východiskem z této situace se jeví stav, kdy by zaměstnavatel sice za takový úraz odpovídal, neboť výkon pracovních povinností byl stěžejním činitelem způsobujícím úraz (nikoli však jediným), ale neodpovídal by v plném rozsahu, resp. by zde byla snížena povinnost k náhradě újmy.

2.2. Nemoc z povolání – pojem a zákonná úprava

Dle ust. § 271k odst. 4 ZP: „*Nemoci z povolání jsou nemoci, které jsou uvedeny ve zvláštním předpise.*“ Tímto předpisem je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění nařízení vlády č. 168/2014 Sb. a ve znění nařízení vlády č. 114/2011 Sb. Toto nařízení vlády stanoví v ust. § 1 odst. 1 a 2, že nemocemi z povolání: „*Jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“ Pojem, který souvisí s pojmem nemoc z povolání, je „ohrožení nemocí z povolání“. Ohrožení nemocí z povolání je upraveno v § 347 ZP, kdy se v podstatě jedná o takové poškození zdraví, které vzniká za stejných podmínek jako nemoc z povolání, avšak nedosáhlo takového stupně, aby mohlo být posuzováno jako nemoc z povolání.²⁷ Další výkon dosavadní práce by však mohl ke vzniku nemoci z povolání vést.²⁸

2.3. Důsledky vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání

Vznik pracovního úrazu i nemoci z povolání s sebou nese celou řadu negativních důsledků, a to jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele. Pokud je na základě lékařského vyšetření a následně vydaného lékařského posudku zjištěno, že došlo k pracovnímu úrazu či vzniku nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí z povolání a je stanoveno, že zaměstnanec není schopen dále

²⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 1497 – 1498.

²⁸ JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 2. aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2002. s. 55.

vykonávat svou dosavadní práci²⁹, má to řadu následků nesoucí s sebou povinnost právně jednat.³⁰

Prvním z těchto následků je povinnost zaměstnavatele, stanovená mu v ust. § 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu, pokud zaměstnanec na základě lékařského posudku (nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařské posudek přezkoumává) dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci nebo takovouto práci nesmí konat pro pracovní úraz, onemocnění z povolání, pro ohrožení touto nemocí anebo pokud dosáhl na pracovišti nejvyšší možné hodnoty přípustné expozice. Důvodem této povinnosti je ochrana života a zdraví nejen tohoto zaměstnance, ale také zaměstnanců jiných a třetích osob či zájmů celospolečenských.³¹ Při takovém převedení musí vždy zaměstnavatel dbát povinnosti uložené mu v tomtéž ustanovení odst. 6, aby práce, na níž bude zaměstnanec převeden, byla pro něj vhodná s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a pokud možno také kvalifikaci.

V souvislosti s povinnostmi zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu, je nutné se zamyslet, zda tato zákonem uložená povinnost zaměstnavateli není v rozporu s čl. 9 LZPS, tedy se zásadou zákazu výkonu nucených prací. Obecně bývá nucená práce definována jako „*jakákoliv práce, ke které se osoba nenabídla dobrovolně*“³². Ustanovení o nucené práci se zpravidla spojuje s výkonem veřejné moci, a tedy se vztahem mezi subjekty, jehož obsahem je vztah nadřízenosti a podřízenosti, avšak v pracovním právu lze spatřovat jisté znaky, které se takovému vztahu blíží. Pro tyto znaky je zejména argumentováno tím, že právní úprava převedení na jinou práci je založena zákonem, nikoli soukromoprávní smlouvou, na níž by měl pracovněprávní vztah stát. Dále pak, že převedení na jinou práci se může uskutečnit i proti vůli zaměstnance a nakonec stěžejní argument je ten, že převedení je založeno na základě důvodu, který vyplývá z individuálních vlastností na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, nikoli objektivních důvodů, které jsou důvodem pro výjimky ze zásady zákazu výkonu nucených prací (srov. čl. 9 odst. 2 LZPS). Je zřejmé, že v případě převedení na jinou práci, zpravidla bez souhlasu zaměstnance, lze spatřovat znaky nucené práce, a proto zcela objektivně neodpovídá pojetí pracovněprávního vztahu jako vztahu soukromoprávního.³³

Dalším takovým důsledkem je možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. d). Možnost dát výpověď je stanovena v případě, pokud zaměstnanec nesmí konat pro

²⁹ Nepostačuje pouhé doporučení týkající se nevhodnosti dalšího výkonu takové práce.

³⁰ Kromě pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení nemocí z povolání existuje ještě tzv. běžné onemocnění. Viz. níže.

³¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 254.

³² Srov. Sdělení č. 506/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o nucené nebo povinné práci (č. 29).

³³ Tamtéž. s. 181 – 182.

pracovní úraz, onemocnění z povolání, pro ohrožení touto nemocí anebo pokud dosáhl na pracovišti nejvyšší možné hodnoty přípustné expozice a samozřejmě nemohl být převeden na jinou práci, neboť zaměstnavatel toto nemůže zajistit. Podmínkami výpovědi tedy jsou zdravotní postižení, kdy příčinou tohoto postižení je pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání, nebo nejvyšší přípustná expozice, dále nemožnost výkonu dosavadní práce, příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce a konečně lékařský posudek, který stanoví nemožnost výkonu dosavadní práce zaměstnancem.³⁴ V takovém případě náleží zaměstnanci dle ust. § 67 odst. 2 ZP odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Nejvyšší přípustná expozice je stanovena krajskou hygienickou stanicí jako příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví, a to u zaměstnanců, kteří pracují v nepříznivém pracovním prostředí. V okamžiku, kdy zaměstnanec odpracuje určitý počet hodin v takovém pracovním prostředí, nesmí být tento počet překročen a musí být zaměstnanec přerazen na jinou práci a není-li to možné, tak propuštěn. Na rozdíl od zbylých výše uvedených důvodů pro výpověď se v tomto případě neprokazuje dosažení nejvyšší přípustné expozice lékařským posudkem. Tento stav vzniká automaticky na základě zákona.³⁵

Dalším důsledkem je výpověď ze strany zaměstnavatele dle ust. § 52 písm. e). Rozdíl oproti výpovědi dle písm. d) téhož ustanovení je zásadní. Zatímco u výpovědi dle písm. d) mají důvody pro výpověď původ v samotném výkonu práce a negativních skutečnostech z něho vzniklých (pracovní úraz, nemoc z povolání atd.), tak v případě důvodů pro výpověď dle písm. e) se jedná o důvody mající původ v ostatních (běžných) příčinách (běžná nemoc, stárnutí atd.).³⁶ Nesmí se tedy jednat o takové zdravotní postižení, které by bylo důvodem pro výpověď dle ust. § 52 písm. d).³⁷ Podmínkami pro výpověď tedy jsou obecné zdravotní postižení, dlouhodobost zdravotního postižení, nemožnost výkonu dosavadní práce, příčinná souvislost mezi zdravotním postižením a nemožností výkonu dosavadní práce a konečně lékařský posudek, který stanoví nezpůsobilost zaměstnance k výkonu dosavadní práce.³⁸ S ohledem na to, jak je vymezen pojem „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ pro účely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách [§ 3 písm. c)] je možné chápat dlouhodobou nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci takovou

³⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související předpisu občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, c2014. s. 196.

³⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 328 - 329.

³⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související předpisu občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, c2014. s. 196.

³⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 329.

³⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související předpisu občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, c2014. s. 196.

nezpůsobilost, která trvá déle než jeden rok.³⁹ V případě tohoto výpovědního důvodu nenáleží dle zákona zaměstnanci žádné odstupné.

Je nutné také zmínit, že i zaměstnanec má svá práva ve výše uvedených případech. Dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že dle lékařského posudku nemůže dále vykonávat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.

Pokud však nepříznivý zdravotní stav a případná nezpůsobilost k výkonu práce nebyla posouzena příslušnými orgány, tedy poskytovatelem pracovnělékařských služeb, popřípadě správním orgánem, jenž jeho rozhodnutí přezkoumává a pokud tento stav nebyl vyjádřen závazně, není možné dělat jakékoliv opatření týkající se posuzovaného stavu zaměstnance.⁴⁰ Z výše uvedeného proto vyplývá, že lékařské posudky jsou významným dokumentem, neboť hrají dosti důležitou roli v případech, kdy se rozhoduje o podobě dalšího pokračování či skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

³⁹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 329.

⁴⁰ Tamtéž, s. 323.

3. Lékařské posudky

Lékařské posudky tvoří základ pro řadu rozhodnutí, resp. jsou hmotněprávním předpokladem řady právních jednání v oblasti pracovněprávních vztahů, která buď povinně vyplývají ze zákona pro zaměstnavatele, nebo jsou určitou možností pro jednání ze strany zaměstnance. Právní povaha a závaznost těchto lékařských posudků, jak bude uvedeno dále, se však v průběhu času vyvíjela.

3.1. Pojem pracovnělékařský posudek

Pokud jde o obecný význam slova „posudek“, je nutno jím rozumět „odborné vyjádření“.⁴¹ Lze mít tedy za to, že se jedná o postup či proces odborného hodnocení. Pokud půjde o posudek lékařský, je zřejmé, že k výše uvedenému přibude ještě hodnocení medicínskými kritérii, kdy tato kritéria se přímo zakládají nebo jsou odvozena nebo alespoň úzce souvisí se zdravotním stavem osoby, která je posuzována.⁴² Ústavní soud vyjádřil myšlenku ve svém rozhodnutí, když stanovil, že posudek o zdravotním stavu je: „*soubrem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod.*“⁴³ Lékařský posudek tedy slouží k tomu, aby na základě odborných kritérií došlo ke specifikaci zdravotního stavu osoby a aplikaci zjištěného stavu na konkrétní skutečnosti.

3.2. Pracovnělékařské posudky – právní úprava

Lékařské posudky a s nimi související skutečnosti jsou k dnešnímu dni upraveny v řadě právních předpisů. Stěžejním zákonem je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách (dále také jako „zákon o specifických zdravotnických službách“). Již z ust. § 1 ZSZS je zřejmé, že tento zákon upravuje zejména poskytování specifických zdravotnických služeb, konkrétně uvedených v zákoně, a s tím také spojený výkon státní správy, ale také práva a povinnosti pacientů a poskytovatelů zdravotnických služeb. Citovaný zákon taktéž zapracovává předpisy Evropské unie a stanovuje opatření, která mají zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dalším důležitým právním předpisem je vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, neboť v Příloze č. 1 pod bodem č. 9 k citované vyhlášce nalezneme, povinné obsahové náležitosti každého lékařského posudku. V případě posuzování nemocí z povolání (ohrožení nemoci z povolání) je také stěžejní nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání a také vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na

⁴¹ KLÉGR, Aleš. *Tezaurus jazyka českého: slovník českých slov a frází souznačných, blízkých a příbuzných*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2007. s. 302.

⁴² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005 – 125.

⁴³ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. PL. ÚS III 11/08.

postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání).

Zákon o specifických zdravotnických službách vznikl s účinností od 1. 4. 2012 z důvodu zrušení zákona o péči o zdraví lidu [zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu (dále také jako „zákon o péči o zdraví lidu“)], kdy tento byl zrušen zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotnických službách, který je obecným zákonem a použije se v případě, že speciální zákon (ZSZS) nestanoví jinak.⁴⁴ Z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona ZSZS vyplývá, že zákon o péči o zdraví lidu byl zrušen, neboť nedostatečně upravoval požadovanou materii, kdy stejně tak nedostatečná se jevila úprava možností osob, kterým z daného lékařského posudku vyplývaly určitá práva a povinnosti, se proti takovému posudku bránit. Citovaný zákon taktéž nerespektoval v plném rozsahu Úmluvu o závodních zdravotních službách MOP č. 161, která byla vtělena do našeho právního řádu v podobě vyhlášky ministerstva zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).⁴⁵

Zákon o specifických zdravotnických službách obsahuje Hlavu IV, která nese název „*Posudková péče a lékařské posudky, pracovnělékařské služby, posuzování nemocí z povolání*“, a je obsažena v ust. §§ 41 – 69. V Hlavě IV nalezneme stěžejní úpravu celé posudkové péče (od obecných ustanovení, úpravy vydávání lékařských posudků, jejich předání a právních účinků, úpravy přezkumného řízení před správním orgánem, přes definování obsahu pracovnělékařských služeb až po ustanovení týkající se posuzování zdravotní způsobilosti a nemocí z povolání).

3.2.1. Obsah pracovnělékařských služeb

Co se rozumí pracovnělékařskými službami je uvedeno v ust. § 53 odst. 1 ZSZS. V souladu s tímto ustanovením se pracovnělékařskými službami nerozumí samotný druh zdravotní péče: „...neboť svým účelem naplňují definici preventivní, diagnostické, konzultační a posudkové péče. Jejich odlišnost spočívá jednak v okruhu osob, kterým jsou poskytovány - zaměstnancům, a jednak ve způsobu, jakým jsou poskytovány - tedy na základě smlouvy mezi poskytovatelem zdravotních služeb a zaměstnavatelem.“⁴⁶ Povinnosti poskytovatele jsou pak konkrétně uvedeny ve vyhlášce č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

⁴⁴ ŠUBRT, Tomáš, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 29.

⁴⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách.

⁴⁶ Tamtéž.

Pracovnílékařské služby neznamenaají pouhé pracovnílékařské prohlídky, ale obsah těchto služeb je mnohem širší. Poskytovatel těchto služeb je povinen se seznamovat s pracovním prostředím, pracovní náplní a pracovními podmínkami zaměstnanců, aby mohl při provádění pracovnílékařských prohlídek a kvalifikování zaměstnanců jako způsobilých či nezpůsobilých k výkonu určité práce předcházet možným nemocem a zraněním. Dále je poskytovatel povinen informovat zaměstnance, jaký vliv by mohlo mít pracovní prostředí na jeho zdraví a stejně tak informovat o tomto i zaměstnavatele. Také je povinen spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zaměstnavateli a orgány státního odborného dozoru.⁴⁷

3.2.2. Poskytovatel pracovnílékařských služeb

Poskytovatelem pracovnílékařských služeb je buď poskytovatel v oboru všeobecného praktického lékařství, nebo v oboru pracovního lékařství, s nímž uzavřel zaměstnavatel smlouvu [§ 54 odst. 1 písm. a) a b) ZSZS].⁴⁸ Povinnost uzavřít smlouvu s lékařem a zajistit tak výkon pracovnílékařských služeb, ukládá zaměstnavatelům ust. § 54 odst. 2 písm. a) ZSZS. Tato povinnost stíhá zaměstnavatele, pokud je výkon práce vykonávaný na jeho pracovištích zařazen dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, do první, druhé či třetí rizikové kategorie. Pokud jsou však na pracovišti zaměstnavatele vykonávány jen práce zařazené do první kategorie a není-li součástí této práce činnost uvedená ve zvláštním zákoně, může úkony, obvykle prováděné lékařem poskytujícím pracovnílékařské služby, vykonávat lékař, u něhož je zaměstnanec registrován [§ 54 odst. 2 písm. b)].⁴⁹

Pokud je to vzhledem ke všem okolnostem vhodné, tak zaměstnavatel může uzavřít smlouvu i s několika poskytovateli.⁵⁰ Dle důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona ZSZS by se mělo dbát na to, aby pracovnílékařské služby byly svěřeny jen do rukou lékařů, kteří mají znalost pracovního prostředí a BOZP. S tímto nelze nesouhlasit, neboť jen takový lékař může dostatečně kvalifikovaně vykonávat veškeré služby a úkony a naplňovat tak cíle týkající se BOZP. Toto dokazuje i fakt, že dle důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona ZSZS by lékaři měli absolvovat alespoň akreditované kurzy zaměřené na pracovnílékařské služby.⁵¹ Navíc lékařské

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ Rozdíl mezi poskytovatelem uvedeným v ust. § 54 odst. 1 písm. a) a b) je ten, že poskytovatel v oboru pracovního lékařství je lékař, který získal atestaci, tedy specializaci v oboru pracovního lékařství dle zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, kdežto poskytovatel v oboru všeobecného praktického lékařství je lékař, který tuto atestaci sice nezískal, avšak absolvoval akreditovaný kurz základů pracovního lékařství.

⁴⁹ JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, 2014, roč. 2014, č. 9, s. 46 – 47.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 323 – 326.

⁵¹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách.

posudky stanovující nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání mohou vydávat pouze poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, jimž ministerstvo zdravotnictví udělilo povolení k takovýmto úkonům.⁵²

3.2.3. Vydávání pracovnělékařského posudku

Lékařský posudek vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb, s nímž uzavřel zaměstnavatel smlouvu, možnost volby poskytovatele ze strany zaměstnanců není možná⁵³. Dle ust. § 41 odst. 1 a ust. § 62 odst. 1 (v případě nemocí z povolání) se lékařský posudek vydává (nemoc z povolání se uznává) na základě zhodnocení řady kritérií uvedených v citovaných ustanoveních. Mimo jiné mezi tato kritéria patří zhodnocení výsledků lékařské prohlídky, výpisů ze zdravotnické dokumentace, náročnosti práce, podmínek, za nichž je práce vykonávána. Po zhodnocení těchto demonstrativně vyjmenovaných kritérií je vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb lékařský posudek, který musí obsahovat zákonem stanovené informace (jak bylo výše uvedeno, jedná se o Přílohu č. 1 k vyhlášce č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci a v případě nemocí z povolání o vyhlášku č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání – viz. níže).

Ze závěru takového posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro nějž posuzovaná, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá či zdravotně způsobilá s podmínkou. Lékařský posudek musí být vydán nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne obdržení (i ústní) žádosti a v případě uznání nemocí z povolání nejpozději do 30 pracovních dnů.⁵⁴ Součástí takového lékařského posudku musí být poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání k poskytovateli, jenž ho vydal (viz. ust. § 43 odst. 3 ZSZS).^{55,56}

3.2.4. Obsah pracovnělékařského posudku a posudkový závěr

Obsah pracovnělékařského posudku je částečně upraven v ust. § 43 odst. 3 ZSZS. Dále pak vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve svém ust. § 17 stanovuje, že kromě náležitostí uvedených ve vyhlášce č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, která je dalším předpisem stanovujícím obsah posudku, je nutné, aby

⁵² BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 323.

⁵³ Výjimkou zůstává pouze situace uvedené v ust. § 54 odst. 2 písm. a) a b) – viz. výše.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 323 – 326.

⁵⁵ Tamtéž. s. 323 – 326.

⁵⁶ Výrok závěru lékařského posudku bude podrobně analyzován v podkapitole 3.5. a možnosti přezkumu a obrany proti lékařskému posudku či rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, v podkapitole 3.2.5 - 3.4.

lékařský posudek obsahoval i náležitosti uvedené zde.⁵⁷ Náležitosti, které musí být součástí obsahu lékařského posudku, jsou:

- *identifikační údaje zaměstnavatele, a to shodně jak je uvedeno v žádost o provedení lékařské prohlídky*
- *identifikační údaje posuzované osoby v rozsahu jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu, popřípadě místo na území České republiky, jde-li o cizince*
- *identifikační údaje poskytovatele, jebož jménem posuzující lékař lékařský posudek vydal, a to identifikační číslo osoby (IČ), bylo-li přiděleno, adresa sídla nebo místa podnikání, razítko poskytovatele*
- *identifikační údaje lékaře, který posudek jménem poskytovatele vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře*
- *pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku*
- *údaje o pracovním zařazení posuzované osoby v rozsahu, jak je předepsáno pro obsah žádosti*
- *posudkový závěr*
- *poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání*
- *termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný*
- *datum vydání posudku*⁵⁸

Pokud lékařský posudek neobsahuje výše uvedené a zákonem předepsané náležitosti, je takový posudek vadný, což může vést k tomu, že nezpůsobí právní následky předpokládané. K tomuto se nejednou vyjádřila judikatura, která stanovila, že soudy, správní orgány a jiné úřady vycházejí z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (popř. správním orgánem, který jej přezkoumává) jen tehdy, pokud obsahuje všechny náležitosti předpokládané a stanovené zákonem a neexistují pochybnosti o jeho správnosti.⁵⁹ Nutné však podotknout, že různé vady, resp. nedostatky v náležitostech zákonem požadovaných, budou mít různou závažnost a způsobí rozdílné důsledky.⁶⁰

Značně problematická se v minulosti jevila otázka toho, jaký výrok, lépe řečeno posudkový závěr, má pracovnělékařský posudek obsahovat, aby jasně určoval pracovní schopnost či neschopnost zaměstnance, tzn. jak určitý takový posudkový závěr má být. Sám zákon dnes totiž rozlišuje mezi pouhým doporučením a závazným výrokiem pracovnělékařského posudku.⁶¹

ZSZS v ust. § 43 odst. 3 stanovuje, co musí z lékařského posudku jasně vyplývat. Dříve však ZPZL takové jednoznačné ustanovení neobsahovalo, nebylo proto zřejmé, jaký konkrétní výrok

⁵⁷ ŠUBRT, Tomáš, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 158 – 159.

⁵⁸ Tamtéž. s. 158 – 160.

⁵⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013.

⁶⁰ ŠUBRT, Tomáš, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 158 – 160.

⁶¹ Viz. ust. § 41 odst. 1 písm. a) a b) nebo ust. §52 psím. d) a e) a ust. § 45.

má být uveden v posudku, aby se nejednalo o pouhé doporučení ze strany lékaře, ale o závazný posudek. Ust. § 43 odst. 3 ZSZS stanoví, že: „*Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, popřípadě dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost...*“. Zákon nerozlišuje, kdy má poskytovatel užít výrok o tom, zda je osoba zdravotně nezpůsobilá nebo dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost. Jako logické se však jeví, aby výrok o zdravotní nezpůsobilosti byl vysloven v případě vstupní prohlídky do zaměstnání a výrok o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti byl použit v případě periodické či mimořádné zdravotní prohlídky. V praxi bývá vyslovení zdravotní způsobilosti s podmínkou značně problematické. Stanovení takové způsobilosti znamená, že zaměstnanec je schopen při dodržování určitých zásad dále práci vykonávat. Zpravidla se jedná o dodržení nějakého vyššího standartu bezpečnosti, použití ochranných pomůcek nebo vyhýbání se určité činnosti pro danou práci nepodstatnou. Vždy se však musí jednat o podmínku, která bude s ohledem na možnosti zaměstnavatele (technické, personální, atd.) splnitelná. Bohužel se však často stává, že je určena taková podmínka, při jejímž splnění nemůže zaměstnanec danou práci vůbec vykonávat. Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec pracuje v prostředí s vysokými teplotami a podmínkou posudku je nutnost zaměstnance, s ohledem na svůj tlak, vyhýbat se vysokým teplotám okolí.⁶²

Vyplývá-li ze závěru lékařského posudku, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, je nutné, aby závěr posudku obsahoval také příčinu této nezpůsobilosti. Nelze žádat, aby se v posudku objevila doslovná diagnóza, navíc s užitím odborné lékařské terminologie, neboť tato se v posudku objevit ani nesmí. Jedná se ale o stanovení příčiny, jejíž existence je důvodem pro závěr o zdravotní nezpůsobilosti, a která konstatuje obecné onemocnění, pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Tento závěr vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013, jímž soud stanovil, že: „*Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" (pozn. dnes poskytovatelem pracovnělékařských služeb) nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho (alespoň) musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Jestliže totiž zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem (pozn. dnes právní jednání) - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro obrožení touto nemocí nebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec*

⁶² ŠUBRT, Tomáš, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 160 – 163.

z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném "zařízením závodní preventivní péče" nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle ustanovení § 52 písm.d) a § 52 písm.e) zák. práce], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný "zařízením závodní preventivní péče" nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává."⁶³

Aby lékařský posudek mohl sloužit jako podklad pro jednání s právními důsledky ze strany zaměstnavatele (přeřazení na jinou práci či výpověď), je dále nutné, kromě výše uvedeného, aby obsahoval přímý zákaz určité činnosti, tzn. práce.⁶⁴ Bude také postačovat, pokud se sice nebude jednat o vyslovení přímého zákazu, ale vyjádření tohoto zákazu bude učiněno dostatečným způsobem nevzbuzujícím žádnou pochybnost. Nesmí se tedy jednat o pouhé doporučení.

Specifický požadavek na výrok lékařského posudku je stanoven v ust. § 56 odst. 1 písm. a) ZP. V ustanovení je uvedena možnost zaměstnanec ukončit okamžitě pracovní poměr za předpokladu, že mu zaměstnavatel do 15 dnů poté, co mu zaměstnanec předložil lékařský posudek, neumožnil výkon jiné, pro něho vhodné, práce. Obsahem takového posudku musí být výrok o tom, že zaměstnanec nemůže dosavadní práci dále konat bez vážného ohrožení svého zdraví. Možnost vyslovení uvedeného tvrzení není konkrétně uvedena v ZSZS ani na jiném místě, to však neznamená, že by ho poskytovatel nemohl použít. Tento výrok je v posudcích viděn jen zřídkakdy a zpravidla k němu povedou poskytovatele jen závažné medicínské důvody a zdravotní stav posuzované osoby. Přestože posudky tento výrok obsahují jen málokdy, tak zaměstnanci se často snaží využít tohoto ustanovení k možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Bohužel zaměstnavatelé neznají práva často takové ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance akceptují, aniž by věděli, že zákon nic takového neumožňuje, a proto se proti takovému ukončení nebrání ani přímo při konfrontaci se zaměstnancem ani soudní cestou.⁶⁵

Lékařský posudek je nutné odlišovat od pouhého doporučení ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb. Určitá doporučení obsahuje samozřejmě každý lékařský posudek, který stanovuje nezpůsobilost k výkonu práce, avšak takové doporučení není právně závazné. To však jen do okamžiku, dokud jej nepoužije zaměstnanec ve smyslu ust. § 45 ZP.⁶⁶ V tomto případě získává pouhé doporučení poskytovatele určitou právní závaznost (samozřejmě s ohledem na technické a jiné možnosti zaměstnavatele). Musí se však vždy jednat o doporučení

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

⁶⁴ JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, 2014, roč. 2014, č. 9, s. 48.

⁶⁵ ŠUBRT, Tomáš, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 197 – 198.

⁶⁶ Samozřejmě s vzhledem na technické možnosti zaměstnance.

od poskytovatele pracovnělékařských služeb, nikoli běžného lékaře, u něhož je zaměstnanec registrován.⁶⁷ Zaměstnanec žádá převedení na jinou práci, neboť v tomto doporučení, je stanoveno, že není vhodné, aby dále vykonával dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti. Zaměstnavatel je povinen, jakmile je to možné, jej na tuto vhodnější práci přeradit, a to bez dalšího.⁶⁸

3.2.5. Možnosti obrany proti lékařskému posudku a rozhodnutí správního orgánu

Osoba, které vznikají z vydaného lékařského posudku práva či povinnosti (zpravidla zaměstnanec či zaměstnavatel), a která má za to, že lékařský posudek není správný, může do 10 dnů ode dne jeho prokazatelného předání⁶⁹, podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který takový posudek vydal. Návrh na přezkoumání nemá odkladný účinek. Pokud poskytovatel včasné podanému návrhu na přezkoumání nevyhoví (a napadený rozsudek nezruší a nevydá nový), tak je povinen nejpozději do 10 pracovních dnů od doručení návrhu, postoupit jej příslušnému správnímu orgánu (místně příslušnému krajskému úřadu). Krajský úřad při posuzování návrhu na přezkoumání zkoumá lékařský posudek z taxativně vymezených hledisek uvedených v ust. § 47 odst. 1 ZSZS.⁷⁰ Krajský úřad je poté povinen nejpozději do 30 pracovních dnů ode dne doručení návrhu na přezkoumání o tomto návrhu rozhodnout. Správní orgán buď vzhledem ke všem zjištěným skutečnostem návrh na přezkoumání zamítne a napadený lékařský rozsudek potvrdí, nebo napadený lékařský posudek zruší a věc vrátí poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, nebo pouze napadený lékařský posudek zruší.

Další návrh na přezkoumání lékařského posudku již nelze uplatnit. Není možné ani nikterak přezkoumávat rozhodnutí vydané v rámci přezkumu lékařského posudku správním orgánem (tj. krajským úřadem) soudy ve správním soudnictví, což vyplývá ze závěru NSS. Nové posouzení zdravotní způsobilosti je možné provést jen v případě, že je zřejmé, že by z takového nového posuzování vzešly jiné závěry, než již vyslovené v lékařském posudku. Při posuzování návrhu na přezkoumání příslušný správní orgán použije část čtvrtou zákona č. 500/2004 Sb., správní řád,

⁶⁷ Výjimkou je samozřejmě situace, kdy jsou na pracovišti zaměstnavatele vykonávány jen práce zařazené do první kategorie dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a není-li součástí této práce činnost uvedená ve zvláštním zákoně.

⁶⁸ ŠUBRT, Tomáš, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2013. s. 199 – 200.

⁶⁹ Co se rozumí pod pojmem prokazatelné předání, je uvedeno v ust. § 44 ZSZS.

⁷⁰ Mezi tato hlediska patří posouzení, zda zdravotní způsobilost nebo zdravotní stav osoby byl posouzen a lékařský posudek vydán k tomu oprávněným poskytovatelem, nebo zda byly provedeny lékařské prohlídky, které stanoví zákon, atd.

obdobně.⁷¹ Přezkum lékařských posudků či rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, v soudním řízení bude podrobně analyzován v podkapitole 3.4. – 3.5.1.

3.3. Rozdíly mezi ZPZL a ZSZS

Rozdíly mezi „starou“ a „novou“ právní úpravou, jak bude uvedeno dále, jsou zřejmé, je však nutné posoudit, zda tyto rozdíly jsou natolik zásadní, že by to mělo znamenat změnu náhledu na lékařské posudky.

Dříve byla lékařská posudková činnost upravena v zákoně č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu (dále také jako „zákon o péči o zdraví lidu“), a to konkrétně v ust. § 21, ust. § 35a a ust. §§ 77 – 77b. V ustanovení § 21 odst. 1 bylo obecně stanoveno, že: „*Nedílnou součástí léčebně preventivní péče je lékařská posudková činnost, jejímž předním úkolem je posuzování způsobilosti k práci. Tuto činnost vykonávají zpravidla ošetřující lékaři podle zvláštních předpisů vydaných ministerstvem zdravotnictví v dohodě s ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.*“, kdy v ust. § 35a bylo specifikováno, jaké činnosti vykonává zařízení závodní preventivní péče (dnes nově poskytovatelé pracovnělékařských služeb) a nakonec v ust. § 77 a násl. uveden postup při výkonu závodní preventivní péče včetně podání návrhu na přezkum vydaného lékařského posudku.⁷² V souvislosti s tím byl obsah lékařského posudku vymezen ve Vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, a Příloze č. 1 k citovanému zákonu.⁷³

Základní, avšak ne tolik důležitý rozdíl, je v délce lhůty pro podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku. Dle ZPZL byla tato lhůta 15 dnů, kdežto dle ZSZS je tato lhůta jiná, a to 10 pracovních dnů. V zásadě tedy nelze říct, která lhůta je kratší nebo delší, neboť záleží na konkrétních skutečnostech rozhodných pro začátek počítání lhůty.

Významný rozdíl je však nutné sledovat ve správním řízení, které následovalo při podání návrhu na přezkoumání posudku v případě, že daný poskytovatel nevyhověl návrhu na přezkoumání v plném rozsahu. Dle staré právní úpravy, tak také dnes, je povinen poskytovatel v takovém případě postoupit celý spis i s návrhem na přezkoumání příslušnému správnímu orgánu (krajskému úřadu). Dle ZPZL i ZSZS byl a je příslušný správní orgán povinen postupovat dle správního řádu, rozdíl však je, dle jakých ustanovení. ZPZL stanovovalo povinnost postupovat dle správního řádu obecně, tedy dle části druhé správního řádu, tzn. dle obecných ustanovení o správním řízení. Na druhou stranu ZSZS již stanovuje povinnost postupovat v rámci řízení dle části čtvrté správního řádu, tedy dle ustanovení o vydávání vyjádření, osvědčení

⁷¹ Pojem obdobně znamená, že právní vztahy se mají řídit v plném rozsahu právní úpravou, na níž je použitím slova „obdobně“ odkazováno.

⁷² Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. PL. ÚS III 11/08.

⁷³ DRÁPAL, Ljubomír. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 7, s. 253.

a sdělení. Diskutabilní však zůstává, jak je možné, že úkon správního orgánu, který je výstupem takového řízení, je stále rozhodnutím, stejně jako tomu bylo dříve, což vyplývá nejen z ust. § 44 odst. 4. písm. b) a c)⁷⁴, ale také rozhodnutí Nejvyššího soudu.⁷⁵ V tomto rozsudku sice Nejvyšší soud zmiňuje, že se nejedná o rozhodnutí ve smyslu správního řízení, tedy o správní rozhodnutí, avšak nepopírá, že se o rozhodnutí jako takové jedná. Lze tedy říci, že se jedná o rozhodnutí *sui generis*, na které se jen analogicky aplikují ustanovení správního řádu části čtvrté.⁷⁶

Nemožnost odvolání se proti rozhodnutí zůstala dnes stejná, stejně jako dle ZPZL. Avšak dnešní ZSZS neuvádí tuto nemožnost přímo v ustanoveních zákona, jako tomu bylo v ust. § 77a odst. 2 ZPZL, ale vyplývá to z ust. § 154 správního řádu, které neodkazuje na ust. § 81 a násl., která se týkají odvolání.⁷⁷

Z uvedeného tedy vyplývá, že rozdíly v právní úpravě dle ZPZL a ZSZS jsou více či méně pouze formální.

3.4. Posuzování pracovnělékařských posudků v historickém kontextu a jejich přezkum v soudním řízení

Dle ust. § 65 odst. 1 SŘS může každý: „*Kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen přímo nebo v důsledku porušení svých práv v předcházejícím řízení úkonem správního orgánu, jímž se zakládají, mění nebo ruší nebo závažně určují jeho práva nebo povinnosti (dále jen „rozhodnutí“), může se žalobou domáhat zrušení takového rozhodnutí, popřípadě vyslovení jeho nicotnosti, nestanoví-li tento nebo zvláštní zákon jinak.*“⁷⁸ Tedy ten, komu bylo zasaženo do jeho subjektivních veřejných práv, se může domáhat ochrany před soudy ve správním soudnictví.⁷⁹

Uvedené právo v podobě soudního přezkumu rozhodnutí správních orgánů je co do svého obsahu zákonem limitováno. Nepřípustnost žaloby je uvedena v ust. § 68 SŘS, kde stěžejní pro posuzování přípustnosti žaloby je písm. e), neboť odkazuje na ust. § 70 SŘS, kde jsou uvedeny kompetenční výluky, tzn. úkony správních orgánů, které jsou vyloučeny ze soudního přezkumu ve správním soudnictví.

Jak bylo výše uvedeno, tak dle ZPZL bylo ve správním řízení, které následovalo v případě, že osoba oprávněná podala návrh na přezkum pracovnělékařského posudku a lékař, který daný posudek vyhotovil, takovému návrhu nevyhověl v plném rozsahu, postupováno dle části druhé

⁷⁴ Konkrétně například [§ 44 odst. 4 písm. b)]: „...nebo dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku správním úřadem, ...“

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

⁷⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Je pracovnělékařský posudek závazný?. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 9, s. 18.

⁷⁷ Tamtéž, s. 18.

⁷⁸ K výkladu žalobní legitimace srov. JEMELKA, Lukáš a kol. *Soudní řád správní: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 488 – 522.

⁷⁹ JEMELKA, Lukáš a kol. *Soudní řád správní: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 488 – 522.

správního řádu, tedy dle obecných ustanovení o správním řízení. Právě proto by na základě logické úvahy přicházelo na mysl, že pokud je postupováno dle obecných ustanovení o správním řízení, tak se o správní řízení také jedná a výstupem takového řízení musí být zcela jistě správní rozhodnutí. Dále by pak přicházelo logicky v úvahu, že pokud se jedná o správní rozhodnutí, tak oprávněným kontrolním prostředkem proti takovému rozhodnutí bude za předpokladu splnění podmínek přípustnosti žaloba proti rozhodnutí správního orgánu dle § 65 a násl. SŘS. Výše uvedené logické myšlenkové postupy však nejsou až tak jednoznačné, jak se může zdát.

3.4.1. Kompetenční výluka dle § 70 písm. a) SŘS

Při posuzování, zda je možné proti rozhodnutí správního orgánu podat žalobu podle § 65 a násl. SŘS či nikoliv, došlo několikrát v judikatuře soudů v průběhu času ke změně. Ustálená rozhodovací praxe soudů spočívala na předpokladu, že se jedná o správní rozhodnutí, ze kterého soudy musí při projednávání věci vycházet, a proto spadá do pravomoci soudů, které se danou věcí budou zabývat ve správním soudnictví. Skutečnost je doložena i výrokem Nejvyššího správního soudu, který ve svém rozsudku ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 2 As 5/2005, explicitně vyslovil výše uvedený názor respektovaný konstantní judikaturou.⁸⁰

Problém však nastal v okamžiku, kdy v obdobné věci vydal jiný senát Nejvyššího správního soudu (4 Ads) rozhodnutí,⁸¹ kde vyslovil názor opačný, odklánějící se od konstantní judikatury a od již názoru vysloveného senátem 2 As. Stanovil, že se nejedná o úkon správního orgánu, který by zakládal překážku výkonu povolání. Na základě ústavní stížnosti podané proti výše zmíněnému rozhodnutí senátu 4 Ads vydal Ústavní soud náleze ze dne 18. 4. 2007, sp. zn. IV. ÚS 613/06, ve kterém vyslovil názor, že není možné, aby judikatura byla zcela bez vývoje, a proto je přijatelné, aby byla doplňována nebo dokonce měněna, a to i přes nezměněnou právní úpravu. Na druhou stranu však ÚS sdělil, že v případě změny rozhodovací praxe soudů se jedná o jev spíše nežádoucí, tím spíše u soudů té nejvyšší instance, které mají sloužit ke sjednocování rozhodovací praxe soudů nižších, neboť dochází k narušení principu předvídatelnosti soudního rozhodování a tím i jednoho ze základních principů demokratického právního státu. Z tohoto důvodu je v právní úpravě zakotven zvláštní a závazný postup, který musí být soudy nejvyšší instance (včetně samotného Ústavního soudu) respektován v případě, že má dojít k překonání jejich dosavadní judikatury. Nejvyšší správní soud, konkrétně jeho senát 4 Ads, měl proto dodržet závazný postup a v případě, že měl jiný právní názor než senát 2 As, aplikovat ust. § 17 SŘS a

⁸⁰ BUZEK, Roman, NOVOTNÝ, Petr. *Problematické právní postavení zaměstnavatele při výpovědi dané zaměstnanci ze zdravotních důvodů* [online]. epravo.cz, 5. 8. 2010 [cit. 1. 2. 2017]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/problematicke-pravni-postaveni-zamestnavatele-pri-vypovedi-dane-zamestnanci-ze-zdravotnich-duvodu-64813.html>>

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 8. 2006 č. j. 4 Ads 81/2005 – 76.

přerušit řízení a věc předložit rozšířenému senátu. Senát 4 Ads však řízení nepřerušil a věc nepředložil rozšířenému senátu, proto řízení zatížil vadou nesprávně obsazeného soudu, což v ústavní rovině znamená porušení práva na zákonného soudce, neboť uplatnil státní moc v rozporu s čl. 2 odst. 2 LZPS. Ústavní soud proto napadené rozhodnutí zrušil a danou věcí se zabýval rozšířený senát NSS.

Rozšířený senát NSS ve svém rozsudku ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005 - 125, vyslovil několik stěžejních myšlenek:

- „Posudek zařízení (lékaře) závodní preventivní péče je odborným dobrozdáním o naplnění hypotézy uvedené v citované normě zákoníku práce; tento lékař svůj odborný náhled podává při znalosti pracovních podmínek, zdravotního rizika práce a zdravotního stavu posuzované osoby. Jde ve shora uvedeném smyslu právních předpisů o závodní preventivní péči o službu poskytovanou zaměstnavateli, aby ten byl s to dostát svým zákonným povinnostem. Lékař závodní preventivní péče (zařízení) tedy v žádném případě nevystupuje jako osoba, které bylo zákonem svěřeno rozhodování o právech a povinnostech v oblasti veřejné správy. Lékař závodní preventivní péče je součástí odborného servisního pracoviště, které ze zákona je povinen zaměstnavatel zajišťovat, aby dostal svým povinnostem na úseku ochrany zdraví při práci.“

- „Jestliže rozšířený senát shora uzavřel, že posudek zařízení (lékaře) závodní preventivní péče není úkonem, jenž by přímo konstituoval práva nebo povinnosti ani zaměstnance, ani zaměstnavatele, pak tentýž závěr platí o přezkumném aktu, jenž se sice formálně řídí v procesu správním řádem, ovšem materiálně na povaze úkonu nemůže nic změnit. Není to ovšem zcela ojedinělý případ, kdy se pro určitý postup volí procesní pravidla obvykle užívaná pro rozhodování o právech a povinnostech, přestože o takovou situaci fakticky nejde.“

- „Rozšířený senát se v důsledku shora podaných důvodů přiklonil k právnímu názoru, podle něhož úkon krajského úřadu..., kterým byl přezkoumán posudek lékaře zdravotní preventivní péče o zdravotní způsobilosti k práci,...nezakládá, nemění, neruší ani závažně neurčuje práva nebo povinnosti v oblasti veřejného práva, a proto není rozhodnutím ve smyslu § 65 s. ř. s. Takový úkon je podle § 70 písm. a) s. ř. s. vyloučen ze soudního přezkumu.“⁸²

Proti výše citovanému rozsudku rozšířeného senátu NSS byla podána opět ústavní stížnost. Ústavní soud se ve svém nálezu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, ve své podstatě zcela ztotožnil s názory NSS.

⁸² BUZEK, Roman, NOVOTNÝ, Petr. *Problematické právní postavení zaměstnavatele při výpovědi dané zaměstnanci ze zdravotních důvodů* [online]. epravo.cz, 5. 8. 2010 [cit. 1. 2. 2017]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/problematicke-pravni-postaveni-zamestnavatele-pri-vypovedi-dane-zamestnanci-ze-zdravotnich-duvodu-64813.html>>

3.4.2. Kompetenční vyluka dle § 70 písm. d) SŘS a zásah do ústavně zaručeného práva?

S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že dřívější judikatura vycházela z předpokladu, že lékařský posudek, vydaný k posouzení způsobilosti zaměstnance zasahuje do práv a povinností subjektů v pracovněprávních vztazích a rozhodnutí vydané správním orgánem, který takový lékařský posudek přezkoumává, je správním rozhodnutím. Ke změně v posuzování lékařských posudků (rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává) došlo až na základě rozsudku rozšířeného senátu NSS (rozsudek ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005 – 125). Proto před výše uvedeným rozsudkem rozšířeného senátu došlo na úvahy, není-li vhodné aplikovat kompetenční vyluku uvedenou v ust. § 70 písm. d) SŘS.

Kompetenční vyluka uvedená pod písm. d) ust. § 70 SŘS spočívá v tom, že z přezkoumávání správními soudy jsou vyloučeny ty úkony správních orgánů, které „*vylučně závisí na posouzení zdravotního stavu osoby*“ a zároveň „*neznamenají právní překážku výkonu povolání*“. V souvislosti s tímto a s ohledem na čl. 26 Listiny práv a svobod, který stanoví, že „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání...*“, se objevovala otázka, zda v případě aplikace této kompetenční vyluky, nedochází k porušení tohoto ústavně zaručeného práva. A to proto, neboť vydání negativního lékařského posudku, znamená právní následky pro subjekty pracovněprávního vztahu v podobě povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, v případě neexistence takové práce povinnost dát zaměstnanci výpověď atd.

V již zmíněném rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 2 As 5/2005, který reagoval na rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 2004, č. j. 22 Ca 445/2003 - 53, se NSS plně ztotožnil s tvrzením krajského soudu a judikoval, že: *Krajský soud především správně postupoval, když žalobu projednal, neboť v daném případě posouzení zdravotního stavu zakládá překážku ve výkonu povolání, a není tak důvod k výluce ze soudního přezkumu podle § 70 písm. d) s. ř. s.*“ Nedlouho poté v obdobné věci vyslovil Krajský soud v Ostravě v rozsudku ze dne 8. 6. 2005, č. j. 22 Ca 329/2003 - 45 shodný názor, když respektoval výše uvedený závěr NSS.

Krajský soud ve svém rozsudku ze dne 8. 6. 2005, č. j. 22 Ca 329/2003 – 45 dále konstatoval, že překážka výkonu povolání je dána, neboť existence takového rozhodnutí sama o sobě představuje překážku výkonu povolání, a to nejen u dosavadního zaměstnavatele, ale také u zaměstnavatele jiného, čímž také dochází k porušení ústavně zaručeného práva dle čl. 26 LZPS.

Od této ustálené judikatury se však odklonil již zmíněný senát 4 Ads NSS, když ve svém rozsudku ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005 – 76, kterým rozhodoval o kasační stížnosti proti výše uvedenému rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě (předcházel rozsudku rozšířeného senátu) vyslovil naprosto opačný názor, a to, že: „*Naskýtá se tedy otázka, zda závěr uvedeného posudku*

a následně rozhodnutí žalovaného lze považovat za právní překážku výkonu zaměstnání. Nejvyšší správní soud má za to, že nikoliv, neboť samotným tímto závěrem není fakticky bráněno výkonu zaměstnání a tento závěr nevytváří ani překážku právní. Uvedený závěr znamená pro stěžovatele omezení výkonu zaměstnání v tom směru, že stěžovatel není schopen vykonávat dosavadní zaměstnání, ale je schopen dalších jiných zaměstnání.“

Co se týká zásahu do ústavně zaručeného práva na svobodnou volbu povolání, tak s tímto se NSS taktéž neztotožnil, neboť dle jeho názoru nelze skutečnost, že zaměstnanec pozbude způsobilost vykonávat dosavadní práci, vykládat jako porušení práva vyplývajícího z čl. 26 LZPS. Nejvyšší správní soud závěrem tedy stanovil, že takový lékařský posudek či rozhodnutí správního orgánu nezasahuje do právní sféry zaměstnanec. Zaměstnanec v takovém případě není omezován, neboť sice nemůže konat dosavadní práci, ale může konat práci jinou s ohledem na svůj zdravotní stav.

Jak bylo výše podrobně popsáno, na základě podané ústavní stížnosti Ústavní soud rozhodl, že ze strany senátu 4 Ads nebylo postupováno zákonným způsobem, a proto se věci musel zabývat rozšířený senát NSS. NSS však odhlédl již od kompetenční výluky dle písm. d) ust. § 70 SŘS, ale, stanovil, že proto že se nejedná o správní rozhodnutí, není možné, aby se danou věcí zabývaly soudy ve správním soudnictví [jedná se tedy o kompetenční výlukou dle ust. § 70 písm. a)].

Co se týká zásahu do ústavně zaručeného práva na právo svobodné volby zaměstnání dle čl. 26 LZPS, NSS odkázal na rozhodnutí ÚS⁸³, kdy citoval: „...právo na svobodnou volbu povolání neznamená neměnnost vykonávaného zaměstnání a zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru. Listina přiznává každému právo na svobodnou volbu povolání, obsahem tohoto práva je však pouze provánění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti lidských činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet, resp. získávat přípravu pro výkon takového povolání. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že skutečnost, zda vybrané povolání bude skutečně vykonávat, je při výkonu závislé práce výsledkem dohody s budoucím zaměstnavatelem, tj. výsledkem uzavření pracovní smlouvy a vzniku pracovního poměru. Článek 26 Listiny zakotvující právo na svobodnou volbu povolání v sobě nezahrnuje záruku, že by jedinec vybrané povolání také musel získat. Taková záruka by byla omezením práva druhé strany pracovního vztahu, tj. zaměstnavatele, která má právo svobodně „podnikat“, což zahrnuje i možnost vytvářet si k této činnosti potřebný pracovní kolektiv. Samozřejmě Listina poskytuje i ochranu existujícím pracovním vztahům tím, že v čl. 26 odst. 3 věť první stanoví právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby prací s tím, že podle čl. 41 odst. 1 Listiny je možno se domáhat tohoto práva pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí. Takovým zákonem je zákoník práce, který sice chrání stabilitu pracovních poměrů, nikoliv však absolutně. Pracovněprávní úprava připouští, že existující pracovní poměry mohou být ukončeny, vždy však jen způsobem, který je příslušným

⁸³ Usnesení Ústavního soudu ze dne ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98.

zákonem upraven. Z toho je nutno dovodit, že výpověď z pracovního poměru není a ani nemůže v žádném případě být porušením práva na svobodnou volbu povolání.“

Proti rozhodnutí NSS byla podána opět ústavní stížnost. Ústavní soud se ve svém nálezu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. PL. ÚS III 11/08, prakticky ztotožnil se závěry Nejvyššího správního soudu, včetně závěrů o svobodné volbě povolání dle čl. 26 Listiny.

3.4.3. Charakter lékařských posudků v občanském soudním řízení

Poté, co NSS vyslovil ve svém rozsudku ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005 – 125, stěžejní myšlenky týkající se charakteru lékařského posudku a rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, tj. že ani jeden z nich nezasahuje do práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů a nadto rozhodnutí správního orgánu není rozhodnutím správním ve smyslu SŘ, došlo ke zvláštní situaci. NSS vyloučil možnost přezkumu lékařského posudku (popř. rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává) soudy ve správním soudnictví a odkázal na občanské soudní řízení, jehož předmětem se stane až případné právní jednání ze strany jednoho subjektu pracovně právního vztahu, zpravidla zaměstnavatele vůči zaměstnanci, se kterým druhá strana nebude souhlasit. Nadto se vyjádřil tak, že shledává jako adekvátní situaci, kdy soudy v občanském soudním řízení nepřezkoumávají věcnou správnost daného lékařského posudku (popř. rozhodnutí správního orgánu). Dle NSS je posouzení zdravotního stavu zaměstnance založeno na vysoce odborných znalostech a soudu nenáleží posuzování správnosti výroků uvedených v posudku. Jedinou možností by bylo obstarat další znalecký posudek. Situace by se však v podstatě nezměnila, neboť pokud by znalecký posudek netrpěl evidentními logickými rozpory, byl by nucen jej soud opět převzít a neposuzovat odbornou správnost. Soud je povinen zkoumat, zda zaměstnavatel splnil své zákonné povinnosti k okamžiku výpovědi či převedení na jinou práci. Pokud zaměstnavatel v této době splnil všechny zákonné povinnosti a vycházel z lékařského posudku, který nepřipouští jiný závěr než ten, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost k výkonu dosavadní práce, tak ani případné zjištění po několika letech, že posudkový závěr byl mylný, neznamena možnost restituce postavení subjektů v pracovněprávních vztazích. Spokojil se s myšlenkou, že s touto situací soudní praxe nic nezmůže a je jen na orgánech moci výkonné a zákonodárné, aby tento stav vzali v potaz při koncipování právní úpravy a změnili jej.

Po podané ústavní stížnosti se sice Ústavní soud ve svém rozhodnutí⁸⁴ zcela ztotožnil s názorem NSS ohledně povahy lékařských posudků a rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, ale co se týká přezkumu věcné správnosti posudku v občanském soudním řízení, bylo jeho stanovisko trochu odlišné. Vyslovil názor, že: „*Ve sporném řízení je třeba s takovým*

⁸⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. PL. ÚS III 11/08.

posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýmkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů. Z uvedeného je zřejmé, že stávající přístup civilních soudů, reprezentovaný rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1936/2004 a 21 Cdo 966/2004 (soudy v občanském řízení nepřezkoumávají obsah lékařského posudku, nicméně zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem), je do budoucna třeba změnit s tím, že se nelze vyhybat zkoumání správnosti obsahu posudku.“ Ústavní soud tedy apeloval na to, aby obecné soudy při svém rozhodování v budoucí praxi nevycházely již nadále automaticky z lékařských posudků, nespokojovaly se s konstatováním posudkových závěrů, ale aby jejich věcnou správnost přezkoumávaly, např. právě pomocí znaleckých posudků.

Dle mého názoru není stanovisko ÚS o možnosti přezkumu věcné správnosti v občanském soudním řízení zcela správný. Spíše se ztotožňuji s názorem NSS. Je zřejmé, že je zde potřeba možnosti přezkumu obsahové správnosti lékařského posudku. Nelze totiž přepokládat, že odborný úsudek jednoho lékaře, byť fakticky nezávislého na zaměstnavateli, je natolik správný, že nelze ani jen přepokládat možnost omylu či špatného vyhodnocení zdravotního stavu zaměstnance. Avšak nakládání s lékařským posudkem jako s jakýmkoliv jiným důkazem postrádá taktéž význam s ohledem na znění právní úpravy. S ohledem na výše uvedené je patrné, že zaměstnavatel musí na základě lékařského posudku právně jednat (popř. zaměstnanec může také v případě splnění zákonem požadovaných předpokladů právně jednat). Pokud by tedy v průběhu občanského soudního sporu došel soud k závěru, že lékařský posudek obsahuje špatné posouzení zdravotního stavu, je otázkou, zda je správné, aby subjekt pracovněprávního vztahu, který oprávněně jednal v dobré víře na základě tohoto lékařského posudku, nesl negativní důsledky takového právního jednání. Domnívám se, že nikoli, neboť v takovém případě dochází k porušení jednoho z nejdůležitějších právních principů, a to předvídatelnosti práva. Není možné žádat, aby zaměstnavatel rozpoznal případný rozpor v obsahu posudku a posudkovém závěru v okamžiku, kdy z tohoto závěru vyplývá jasná nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce, neboť sám soud by věcnou nesprávnost posuzoval za pomoci dalšího odborníka (např. pomocí znaleckého posudku, jak bylo uvedeno výše). Z tohoto důvodu nelze klást na zaměstnavatele nepřiměřené nároky při jeho rozhodování o věcné správnosti posudku a možnosti či nemožnosti jeho právního jednání, ke kterému je v případě naplnění hypotézy právní normy ze zákona povinen. V tomto případě může nastalý stav změnit opravdu jen změna právní úpravy nikoli judikatorní výklad.

3.5. Posuzování pracovnělékařských posudků dle ZSZS

Výše uvedené právní názory vyslovené v rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, Nejvyššího soudu, tak Ústavního soudu jsou názory, které byly vysloveny za účinnosti „staré právní úpravy“, tedy zákona č. 20/1966 Sb., o zdraví o péči lidu. Poté, co vzešel v účinnost zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách, a úprava pracovnělékařských posudků prošla změnou, došlo na otázku, zda posuzování pracovně lékařských posudků zůstává stejné a názor vyslovený v judikatuře je stále platný nebo bude potřeba jeho změny.

Nejvyšší soud, konkrétně v rozsudku ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, se vyjádřil tak, že: „...podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závažným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávažné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.“ Z uvedeného tedy vyplývá, že samotný lékařský posudek nezakládá, nemění ani neruší vzájemná práva a povinnosti mezi subjekty pracovněprávního vztahu, tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, neboť se jedná pouze o určité dobrozdání lékaře, který pouze konstatuje fakta v podobě posouzení zdravotního stavu jedince bez konkrétního dopadu na pracovněprávní vztah. K zásahu do právní sféry zaměstnance dochází až následným jednáním zaměstnavatele, které činí na základě pracovnělékařského posudku, kdy tento je pouhým naplněním hypotézy právní normy. Lékařský posudek a ani následně vydané rozhodnutí správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává, tedy není možné chápat jako rozhodnutí v materiálním smyslu, tzn. nejedná se o správní akt, kterým by správní orgán rozhodoval o veřejných subjektivních právech zaměstnance. Lékařský posudek je tedy posudkem jen po formální stránce.⁸⁵

Je zřejmé, že přestože došlo ke změně právní úpravy, tak posuzování lékařských posudků se téměř nezměnilo. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí v podstatě kopíruje a ztotožňuje se s názorem dřívější judikatury vztahující se k právní úpravě předešlé. Toto je pochopitelné, neboť, jak bylo výše uvedeno, změna, ke které došlo v právní úpravě je pouze formální, nikoli faktická.

⁸⁵ VLACHOVÁ, Alena, KOPEČKOVÁ, Andrea. *K přezkumu lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nebo nemoci z povolání* [online]. epravo.cz, 21. 9. 2016 [cit. 1. 2. 2017]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-prezkumu-lekarskeho-posudku-o-zdravotni-zpusobilosti-nebo-nemoci-z-povolani-102204.html> >

Dle mého názoru nejsou závěry vyjádřené v nynější judikatuře NSS ani názory vyjádřené v dřívější judikatuře NSS a ÚS zcela správné. Nemohu se ztotožnit s myšlenkou, že by lékařský posudek nebo rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, nijak nezasahovaly do práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů. Nadto nepovažuji rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, za pouhé rozhodnutí ve formálním smyslu, tedy nikoli správní rozhodnutí. Lékařský posudek je aktem, který ve své podstatě stanovuje způsobilost či nezpůsobilost k výkonu práce a zaměstnavatel jej chťe – nechťe musí vzít v potaz a učinit kroky zákonem požadované (pokud nechce, aby mu byla uložena pokuta za správní delikt).⁸⁶ To znamená, že samotná existence takového lékařského posudku, popřípadě rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, již předznamenává určité (právní) jednání stanovené zákonem. Nejedná se o pouhé dobrozdání, ale o závazné vyjádření faktu. To, že k zásahu do právní sféry dochází až jednáním zaměstnavatele (popř. zaměstnance) nic na podstatě věci nemění, neboť ten je povinen jednat, pokud se nechce dopustit protiprávního jednání (viz. níže). Z tohoto důvodu se domnívám, že by lékařský posudek (rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává), neměl být vyloučen z přezkumu soudy ve správním soudnictví. Otázkou však zůstává, jak by se postupovalo, kdyby zaměstnanec napadl jak lékařský posudek před správním soudem, tak také jednání zaměstnavatele (např. výpověď) před soudem civilním ve sporu soukromoprávním. Dle mého názoru by měl soud v občanském soudním řízení přerušit dle ust. § 109 odst. 1 písm. b), tj. z důvodu, že rozhodnutí závisí na otázce, kterou není v tomto řízení oprávněn řešit. Pokud by soud ve správním soudnictví rozhodl o tom, že lékařský posudek je věcně správný a odpovídá zákonným požadavkům na lékařský posudek kladených, tak by soud v občanském soudním řízení pokračoval a byl by nucen rozhodnout o oprávněnosti právního jednání učiněného ze strany jednoho ze subjektů. V opačném případě by rozhodl o neplatnosti učiněného právního jednání.

3.5.1. Je „dobrozdání“ závazné?

Bez ohledu na výše uvedené, tedy zda se v případě lékařského posudku jedná o pouhé dobrozdání a v případě rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, o správní rozhodnutí či nikoli, judikatura vyslovila ještě jednu stěžejní myšlenku. Po celou dobu jsem se zabývala tím, jestli lékařský posudek je pouhým „dobrozdáním“ nebo se jedná o rozhodnutí. Mimo to zde zůstává otázka, zda je takové „dobrozdání“ poskytovatele pracovnělékařských služeb závazné pro subjekty pracovněprávních vztahů či nikoli. Nejvyšší soud vyjádřil názor, že

⁸⁶ K této problematice viz. podkapitola 3.5.1.

závazné není, a to ani pro zaměstnance, ani zaměstnavatele a v podstatě ani pro soudy zabývající se případnou žalobou⁸⁷.

V ustanovení § 103 odst. 1 ZP je zaměstnavateli stanovena povinnost, aby nepřipustil výkon zakázané práce zaměstnancem, která by neodpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance. Dále pak ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZSZS ukládá zaměstnavateli povinnost, aby při zařazování zaměstnanců k práci postupoval podle závěrů lékařského posudku a jejich zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel je také povinen převést zaměstnance na jinou vhodnou práci pokud zaměstnanec pozbyl dle lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci nebo pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo dosáhli-li nejvyšší přípustné expozice na pracovišti, a proto již nesmí dosavadní práci vykonávat.

Přestože, s ohledem na výše uvedená ustanovení ZP a ZSZS, je zřejmé, že zaměstnavateli zákon ukládá povinnosti, které musí splnit, jinak by se dopustil protiprávního jednání, Nejvyšší soud vyjádřil názor opačný. Ve svém rozsudku⁸⁸ NSS konstatoval, že povinnost, která je uložena zaměstnavateli v ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZSZS se neuplatní, a to v případě, že zaměstnanec nebude souhlasit se závěry lékařského posudku. Stejnou myšlenku nalezneme v odborné literatuře, neboť je zde uvedeno, že: „*Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nepředstavuje takové posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, které by bylo závazné pro zaměstnance a není ... směrodatné ani pro zaměstnavatele.*“⁸⁹ Tato myšlenka se střetla s vlnou nevole ze strany odborné veřejnosti v řadě odborných publikací. Názor vyjádřený v rozhodnutí soudu je v podstatě takový, že přestože zaměstnavateli ukládá určité povinnosti zákon, tak se jím nemusí řídit, tedy nemusí dostát svým zákonným povinnostem, *a contrario* může porušit zákon, pokud se závěry nebude souhlasit on nebo zaměstnanec. S tímto závěrem však nemohu souhlasit, neboť absolutně popírá celou koncepci posuzování zdravotní způsobilosti v rámci pracovněprávních vztahů a také koncepci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je prvořadá a jedná se o ochranu zaměstnance, která je mu poskytována automaticky bez možnosti se takové ochrany vzdát.⁹⁰ Lékařský posudek sice přímo nezakládá práva a povinnosti, ale zakládá práva a povinnosti zaměstnavateli, což nelze popřít s ohledem na znění právní úpravy, která zaměstnavateli nedává na výběr, neboť ani u jednoho ustanovení se nejedná o ustanovení dispozitivní. Skrze tuto povinnost zaměstnavatele je

⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

⁸⁸ Tamtéž.

⁸⁹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha C. H. Beck, 2015. s. 326 – 327.

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005 – 125.

zakládána nepřímou povinností zaměstnance, a to respektovat rozhodnutí, které je zaměstnavatel na základě zákona povinen učinit.⁹¹

Absolutně nesmyslná se také jeví argumentace soudu, že si je sice vědom toho, že v případě nedodržení zákonné povinnosti je zaměstnavatel vystaven nebezpečí, že bude stíhán za správní delikt, ale i přesto nemusí respektovat lékařský posudek jako závazný. Jen těžko si lze představit zaměstnavatele znalého svých zákonných povinností, který je bude dobrovolně ignorovat, jen z důvodu, že zaměstnanec vysloví, že se závěry lékařského posudku nesouhlasí. Žádný rozumný zaměstnavatel nebude riskovat pokutu, jejíž uložení mu hrozí od orgánu inspekce práce. Tato pokuta totiž může dosáhnout výše až 2.000.000,-Kč. Důvodem pro uložení takové pokuty je správní delikt na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jehož se zaměstnavatel dopustí dle ust. § 17 odst. 1 písm. f) nebo ust. § 30 odst. 1 písm. f) IsnPr. Tato pokuta se může zvýšit ještě o částku až 3.000.000,-Kč v případě, že bude zaměstnavateli uložena také pokuta od orgánu ochrany veřejného zdraví, neboť se zaměstnavatel také dopustí správního deliktu dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění zákona č. 267/2015 Sb. [konkrétně se jedná o skutkovou podstatu dle ust. § 92h odst. 4 písm. n) v souběhu s ust. § 92h odst. 7 písm. b)].⁹²

Dle mého názoru nelze tedy argumenty Nejvyššího soudu shledávat za rozumné a hlavně udržitelné. Je zřejmé, že pokud bychom akceptovali, že lékařský posudek (rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává) není ani pro jeden subjekt pracovněprávního vztahu závazný, a tudíž nemusí na jeho základě učinit úkony, které mu ukládá zákon, došlo by k popření celé koncepce posuzování zdravotní způsobilosti k práci a tím k nadbytečnosti celé právní úpravy a absolutní nepředvídatelnosti práva.

⁹¹ ŠUBRT, Bořivoj. Je pracovnělékařský posudek závazný?. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 9, s. 16 – 20.

⁹² Tamtéž.

Závěr

Tématem diplomové práce byla problematika lékařských posudků, které slouží jako podklady při stanovení nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce, a jsou tak hmotněprávním předpokladem pro řadu právních jednání v oblasti pracovněprávních vztahů. Ve své práci jsem se zaměřila zejména na právní povahu lékařských posudků, jejich posuzování a obranu proti nim, což bylo také hlavním cílem mé práce. Dílčí cíle jsem si nastavila tak, aby byly nápomocny k pochopení lékařských posudků a záležitostí s nimi souvisejícími. Mám za to, že jsem cíl hlavní, ale také cíle dílčí, ve své práci naplnila a na otázky s nimi související výkladem obsaženým v jednotlivých kapitolách, odpověděla.

V první kapitole jsem se věnovala koncepci BOZP, cílům, funkcím a základnímu principu. Popsala jsem zdroje právní úpravy BOZP, které jsou velmi rozmanité, a navíc v sobě implementují řadu předpisů Evropské Unie. Dále jsem pak specifikovala cíle a funkce BOZP. Hlavním cílem BOZP je vytvářet natolik příznivé pracovní prostředí, aby nedocházelo k negativním dopadům do osobní a majetkové sféry osob. Z toho důvodu se BOZP snaží naplňovat dvě hlavní funkce, a to ochrannou, jinak také řečeno preventivní, a hospodářsko-organizátorskou. Prvně zmíněnou funkcí má zaručovat ochranu života a zdraví osob, neboť nedostatečná ochrana implikuje vznik řady problémů, které s sebou nesou mimo jiné i zvýšené finanční náklady. Proti vzniku těchto nechtěných zvýšených nákladů má sloužit druhá zmíněná funkce, tj. funkce hospodářsko-organizátorská. Celá koncepce BOZP stojí na tzv. principu prevence. Jedná se o speciální princip, který je obecně vyjádřen již v OZ. Princip prevence je jen konkrétním projevem ochranné funkce BOZP, kdy zaměstnavatel je povinen vytvářet takové pracovní prostředí, aby docházelo k omezení rizikových faktorů, které mohou působit jako příčina vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání či jiných negativních následků.

V druhé kapitole jsem se zabývala výšečí negativních zdravotních důsledků nedodržení BOZP mající dopad do osobní sféry zaměstnance a nepřímo také do sféry zájmů zaměstnavatele. Došla jsem k závěru, že negativní zdravotní důsledky lze teoreticky rozdělit do dvou skupin. Do první z této skupiny se zařadí pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí, kdy všechny jmenované negativní zdravotní důsledky mají svůj původ ve výkonu práce. Do druhé skupiny se pak řadí tzv. obecné (běžné) onemocnění, jehož příčinou není výkon práce. O pracovní úraz se jedná tehdy, pokud je splněno několik v zákoně uvedených předpokladů. Těmito předpoklady jsou poškození zdraví nebo smrt, k pracovnímu úrazu musí dojít nezávisle na vůli zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním a musí být způsobeno zevními vlivy, které působí krátce, náhle a násilně. Co se týká nemocí z povolání, tak jsou jimi nemoci, které vznikly působením fyzikálních, chemických a jiných obdobných látek, kdy jejich seznam je

uveden v aktuálním nařízení vlády, které je rozšiřováno o nové druhy těchto nemocí. Ohrožení nemocí z povolání lze v podstatě popsat stejně jako nemoc z povolání, ale s tím rozdílem, že u ohrožení nemocí z povolání nedosáhlo poškození zdraví takové intenzity, aby mohlo být vymezeno jako nemoc z povolání. Posledním druhem poškození zdraví je tzv. obecné onemocnění. Takové onemocnění nemá původ ve výkonu práce, ale v ostatních (běžných) příčinách (např. běžná nemoc, stárnutí, atd.).

V poslední podkapitole jsem uvedla povinnosti zaměstnavatele, které mu ukládá zákon v případě, že lékařský posudek stanoví, že zaměstnanec je dále nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce na základě výše uvedených poškození zdraví. Dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) a b) je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou pro něho vhodnou práci, a to dokonce bez jeho souhlasu. V tomto případě jsem posuzovala, zda se nejedná o rozpor s ústavně zaručenou zásadou zákazu nucených prací. Takové převedení na jinou práci je stanoveno přímo zákonem, nikoli učiněno na základě soukromoprávní smlouvy mezi subjekty, a může být učiněno i proti vůli zaměstnance. Nadto je takové převedení učiněno na základě individuálních důvodů nikoli z důvodů uvedených v LZPS (čl. 9 odst. 2), což jsou výjimky ze zásady zákazu nucených prací. Proto jsem bohužel musela dojít k závěru, že při takovém převedení na jinou práci lze spatřovat znaky nucené práce. Další povinností zaměstnavatele, je dát zaměstnanci na základě ust. § 52 písm. d) [pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání] nebo dle ust. § 52 písm. e) [tzv. obecné onemocnění] výpověď, nepřevede-li jej na jinou práci. Udělení výpovědi zaměstnanci je stanoveno jako fakultativní možnost, tudíž se v podstatě nejedná o povinnost, avšak zaměstnavatel stejně nemá jiného východiska v případě, že zaměstnance nemůže převést na jinou, pro zaměstnance vhodnou, práci.

V poslední a také nejobsáhlejší kapitole práce jsem se zabývala problematikou samotných lékařských posudků. Zabývala jsem se pojmem, právní úpravou a obsahovými náležitostmi lékařského posudku, dále rovněž také tím, kdo může být poskytovatelem pracovnělékařských služeb a co je obsahem těchto služeb. Největší část této kapitoly jsem věnovala absolutnímu jádru své práce, a to právní povaze a posuzování pracovnělékařských posudků a možnostem obrany proti nim.

Proti vydanému lékařskému posudku je možné podat návrh na přezkum k místně příslušnému krajskému úřadu, který je správním orgánem, jenž jej přezkoumává. Proti rozhodnutí tohoto správního orgánu však již není možné podat odvolání. Dalším krokem obrany možnost podat žalobu a řešit tak věc v soudním řízení. Zatímco dřívější judikatura konstantně dovozovala, že lékařský posudek zasahuje do právní sféry subjektů pracovněprávních vztahů a rozhodnutí správního orgánu, který jej přezkoumává, je správním rozhodnutím, a proto se danou věcí mají

zabývat soudy ve správním soudnictví, došlo na základě rozhodnutí rozšířeného senátu NSS k zásadní změně. Tato změna nastala po dlouhé sérii žalob, odvolání a ústavních stížností. Ještě za existence staré právní úpravy ZPZL se NSS, konkrétně senát 4 As, odklonil od konstantní judikatury, neboť měl za to, že se v případě lékařského posudku nejedná o rozhodnutí, které by zakládalo překážku výkonu povolání. Ústavní soud vyslovil názor, že sice není možné, aby judikatura zůstala beze změny, a to ani, když nedojde ke změně právní úpravy, avšak musí být respektovány zákonem stanovené postupy pro tyto změny, a to tím spíše, pokud se jedná o judikaturu nejvyšších soudů. Protože senát 4 As, tento zákonem stanovený postup nerespektoval, musel se věci zabývat rozšířený senát NSS. Rozšířený senát NSS stanovil, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb je pouhým „dobrozdáním“ vůči zaměstnavateli a sám o sobě nekonstituuje žádná práva či povinnosti v oblasti pracovněprávních vztahů. *A minor ad maius* rozhodnutí vydané správním orgánem, který lékařský posudek přezkoumává, není správním rozhodnutím v materiálním smyslu, tedy ve smyslu správního řádu. Stanovil, že až samotné jednání subjektů na základě lékařského posudku zasahuje do práv a povinností pracovněprávního vztahu. Z tohoto důvodu vyloučil lékařské posudky a rozhodnutí správních orgánů, která je přezkoumávají, z přezkumu soudy ve správním soudnictví a stanovil, že případnými spory se mají zabývat soudy v občanském soudním řízení. Nadto vyslovil názor, že není možné, aby soudy v občanském soudním řízení přezkoumávaly věcnou správnost lékařských posudků, neboť závěry v nich uvedené jsou založené na vysoké odborné úrovni, a jejich přezkoumávání soudům nepřísluší. Ústavní soud se s výše uvedenými názory ztotožnil, avšak odklonil se od názoru týkajícího se posuzování věcné správnosti obsahu lékařských posudků a uzavřel, že nejsou nadány presumpcí správnosti, a proto se s nimi má v soudním řízení zacházet jako s jakýmkoli jiným důkazem, tzn. může být přezkoumávána jejich obsahová správnost např. znaleckým posudkem. Ani nová právní úprava dle ZSZS nepřinesla nové závěry a judikatura se plně ztotožnila se závěry judikatury dosavadní. Navíc se objevil názor dost diskutabilní, kdy NS ve svém rozsudku stanovil, že lékařský posudek není v podstatě závazný pro zaměstnance, zaměstnavatele a ani pro soudy zabývající se případnou žalobou.

V souladu se svými názory uvedenými výše musím konstatovat, že v mnohém nesouhlasím se závěry uvedenými v judikatuře soudů. Nesouhlasím s názorem, že by lékařský posudek nezasahoval do práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů nebo že by rozhodnutí správního orgánu, jenž jej přezkoumává, nebylo správním rozhodnutím dle SŘ. Dle mého názoru se jedná o závazné rozhodnutí, které předznamenává určité právní jednání, k němuž je ze zákona zaměstnavatel povinen. Je dán jen velmi malý prostor pro jednání, které by se dalo nazývat právem (zaměstnance), zpravidla se jedná vždy o povinnost. Nemyslím si ani, že by v soudním

řízení mělo být s lékařským posudkem nakládáno jako s jakýmkoli jiným důkazem. Zaměstnavatel, pokud se nechce dopustit protiprávního jednání, musí se zachovat tak, jak stanovuje zákon a učinit určité právní jednání. Shledávám však jako nesmyslné, aby zaměstnavatel nesl potencionální odpovědnost za jednání, ke kterému byl ze zákona povinen v případě, že by bylo následně zjištěno, že lékařský posudek nebyl správný či bezvadný. Totéž lze říct o zaměstnanci, který se rozhodne jednat v souladu s takovým lékařským posudkem. Dle mého názoru dochází k porušování jednoho ze základních principů demokratického právního státu, a to principu právní jistoty.

Je zřejmé, že nynější koncepce posuzování zdravotní způsobilosti k výkonu práce, resp. právní povaha lékařských posudků, je rozporuplná, postrádá logické roviny a je značně nevyhovující. Mělo by proto dojít k legislativním změnám spočívajícím ve stanovení právní povahy lékařských posudků. Lékařské posudky by neměly být považovány za pouhé dobrozdání, ale za akt, který ve své podstatě ukládá práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Lékařské posudky by také měly být nadány presumpcí správnosti a až v případě odůvodněných pochybností by mělo dojít k jejich přezkoumání (resp. přezkoumání jejich věcné správnosti) v rámci soudního řízení. Co se týká rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, měl by být právně upraven jako správní rozhodnutí ve smyslu správního řádu. Z tohoto důvodu by se také soudy ve správním soudnictví měly zabývat případnými spory týkající se správnosti lékařských posudků či rozhodnutí správních orgánů, které je přezkoumávají.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.
2. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2 vydání. Praha C. H. Beck, 2015. 1610 s.
3. Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotnických službách.
4. Důvodová zpráva k zákonu č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.
5. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI: závazkové právo: zvláštní část (§2055-3014): komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2046 s.
6. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související předpisu občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, c2014. 1063 s.
7. JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 2 aktualizované vydání. Praha: Nakladatelství ANAG, 2002. 183 s.
8. JEMELKA, Lukáš a kol. *Soudní řád správní: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013. 1142 s.
9. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s.
10. ŠUBRT, Tomáš, TUČEK, Milan. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 2. doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2013. 327 s.
11. KLÉGR, Aleš. *Tezaurus jazyka českého: slovník českých slov a frází souznačných, blízkých a příbuzných*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2007. 1189 s.

Odborné časopisy

1. ADAMOVÁ, Marie. Pracovní úrazy: prevence a praxe. *Práce a mzda*, 2015, roč. 63, č. 11, s. 22 – 25.
2. DRÁPAL, Ljubomír. Lékařské posudky v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 7, s. 252 – 256.
3. JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů. *Bulletin advokacie*, 2014, roč. 2014, č. 9, s. 46 – 48.
4. SALAČ, Jiří. Problematika odpovědnosti v souvislosti s pracovním úrazem. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 1, s. 22 – 27.

5. ŠUBRT, Bořivoj. Je pracovnělékařský posudek závazný?. *Práce a mzda*, 2016, roč. 64, č. 9, s. 16 – 20.

Judikatura

1. Nález Ústavního soudu ze dne 18. 4. 2007, sp. zn. IV. ÚS 613/06.
2. Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. PL. ÚS III 11/08.
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.
4. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 9. 2015, č. j. 2 As 123/2015 – 35.
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 27. 1. 1975, sp. zn. Cpj 37/74.
6. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 8. 2006, č. j. 4 Ads 81/2005 – 76.
7. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005 – 125.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.
9. Rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 2 As 5/2006.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 5060/2007.
12. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1427/2001.
13. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.
14. Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 6. 1961, sp. zn. 4 Co 172/61.
15. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 2004, č. j. 22 Ca 445/2003 – 53.
16. Rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. 6. 2005, č. j. 22 Ca 329/2003 - 45.

Internetové zdroje

1. VLACHOVÁ, Alena, KOPEČKOVÁ, Andrea. *K přezkumu lékařského posudku o zdravotní způsobilosti nebo nemoci z povolání* [online]. epravo.cz, 21. 9. 2016 [cit. 1. 2. 2017]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/k-prezkumu-lekarskeho-posudku-o-zdravotni-zpusobilosti-nebo-nemoci-z-povolani-102204.html>>.
2. BUZEK, Roman, NOVOTNÝ, Petr. *Problematické právní postavení zaměstnavatele při výpovědi dané zaměstnanci ze zdravotních důvodů* [online]. epravo.cz, 5. 8. 2010 [cit. 1. 2. 2017]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/problematicke-pravni-postaveni-zamestnavatele-pri-vypovedi-dane-zamestnanci-ze-zdravotnich-duvodu-64813.html>>.

Anotace:

Tématem této diplomové práce je „Problematika lékařských posudků jako podkladů pro stanovení nezpůsobilosti zaměstnance pro výkon práce“. Hlavní cílem této práce je analýza v oblasti pracovnělékařských posudků, a to především z pohledu jejich charakteru, povahy a obsahových náležitostí. Tato analýza je podstatná, a to proto, že lékařské posudky jsou hmotněprávním předpokladem pro řadu právních jednání v oblasti pracovněprávních vztahů, avšak jejich právní povaha se postupem času měnila a vyvíjela. Soudobá právní povaha lékařských posudků je považována za značně problematickou. První kapitola práce je věnována analýze BOZP a stěžejního principu prevence. Druhá kapitola obsahuje analýzu negativních důsledků (pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí), které vznikají nedostatečnou aplikací či nedodržením BOZP, a následných právních jednání z nich vyplývajících. Poslední a nejobsáhlejší kapitola je věnována již zmiňované problematice lékařských posudků.

Abstract:

Topic of this thesis is „The issue of medical reviews as a foundation for determining an incapacity of an employee to their work performance“. The main objective of this work is the analysis in the field of occupational assessments, especially in view of their character, the nature and content requirements. This analysis is substantial and it is because medical reviews are substantive precondition for a number of legal actions in the area of labor relations, but their legal nature has changed over time and evolved. The current legal nature of medical reviews is considered highly problematic. The first chapter is dedicated to the analysis of BOZP and the crucial principle of prevention. The second chapter consists of negative results analysis (work injury, occupational disease or its risk), which originate from insufficient application or breach of BOZP, and the following driving legal proceedings. The last and the most comprehensive chapter contains previously mentioned problematics of medical opinions.

Seznam klíčových slov:

Lékařský posudek, zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k výkonu práce, pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání, výpověď

Keywords:

Medical opinion, health incapacity of an employee to work performance, work injury, occupational disease, occupational disease threat, testimony